Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 287 del 23 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — **Roma - Mercoledì, 23 novembre 1960** — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361

AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1359**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della gomma, dei cavi elettrici ed affini.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1360**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese saccarifere.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1359.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della gomma, dei cavi elettrici ed affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 febbraio 1959, e relative tabelle, per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini, stipulato tra l'Associazione Nazionale fra le Industrie della Gomma, Cavi Elettrici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Organizzazione Sindacale fra Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici, con la assistenza della Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale fra le Industrie della Gomma, Cavi Elettrici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici;

Visto l'accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, allegato al contratto predetto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 74 del 15 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 febbraio 1959, relativo agli addetti alla industria della gomma, cavi elettrici ed affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese della gomma, dei cavi elettrici ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 13?, foglio n. 149. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 10 FEBBRAIO 1959 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA GOMMA CAVI ELETTRICI ED AFFINI

Addì 10 febbraio 1959 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE INDUSTRIE DELLA GOMMA CAVI ELETTRICI ED AFFINI rappresentata, per delega del suo Presidente Dott. Ing. *Emilio Solcia,* dal Direttore Dott. *Ugo Supino,* assistito dal Dott. *Pio Tagliabue,* con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai Signori Prof. *Giorgio Ardau.* Dottor *Giorgio Boccardo,* Col. *Luigi Caffaratti,* Avvocato *Leoncarlo Cappi,* Dott. *Mario Ferraris,* Dott. *Confucio Matteuzzi,* Cav. *Ugo Mogni,* Dottor *Antonio Pedata,* Dott. *Luigi Scagnolari,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona dei Signori Avv. *Renzo Boccardi* e Dott. *Torquato Bardoscia;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.) rappresentata dai Segretari Nazionali Signori *Egidio Roncaglione* e *Silvano Verzelli,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Aresi. Bottoni, Di Cocco, Gatti, Loffredi, Piacentini,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) in persona degli On. *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

l'ORGANIZZAZIONE SINDACALE FRA LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI), rappresentata dal Segretario Generale Signor *Giuseppe Reggio* e dai Segretari Nazionali Signori *Egidio Quaglia, Vera Acutis* e *Mario Zanetta,* assistiti dal Sig. *Giuseppe Olivi,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Bonfanti, Colombo, Covella, Gallo, Gori, Maiocchi, Marietta, Parozzi, Pozzoni, Porcelli,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) in persona del Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo,* assistito dal Comm. *Ettore Azzais;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.) rappresentata dai Segretari Nazionali Sigg. *Lino Ravecca, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Lei Biggi* ed *Ernesto Cornelli,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Dancsi, Gallo, Giolitto, Gozzi, Grilli, Lapparelli, Maestri, Marani, Mastrecchia, Piavani* e *Valdonio,* e con l'assistenza della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) in persona dei Segretari nazionali Signori *Italo Viglianesi, Raffaele Vanni* e Dott. *Tullio Repetto.*

Addì 10 febbraio 1959,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE INDUSTRIE DELLA GOMMA CAVI ELETTRICI ED AFFINI rappresentata, per delega del suo Presidente Dott. Ing. *Emilio Solcia,* dal Direttore Dott. *Ugo Supino,* assistito dal Dott. *Pio Tagliabue,* con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai Signori Prof. *Giorgio Ardau.* Dottor *Giorgio Boccardo,* Col. *Luigi Caffaratti,* Avvocato *Leoncarlo Cappi,* Dott. *Mario Ferraris,* Dott. *Confucio Metteuzzi,* Cav. Uff. *Ugo Mogni,* Dott. *Antonio Pedata,* Dott. *Luigi Scagnolari,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona dei Signori Avv. *Renzo Boccardi* e Avv. *Torquato Bardoscia;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Segretario Sig. *Francesco Parrella* e dai Signori *Orlando Orlandini* e *Benedetto Novella;*

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro da valere per i dipendenti delle aziende associate all'anzidetta Associazione Nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonchè la relativa paga. A comunicazione avvenuta il lavoratore si intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Nell'assunzione delle donne e dei minori l'azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla relativa legge.

Art. 2.

DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro:

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'azienda il richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio, e notificarne i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

Il lavoratore che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata al l'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

OPERAI SPECIALIZZATI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità la cui corretta esecuzione richieda specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Conduttori di calandre per calandratura foglia per filo elastico e tomaie, per isolamento cavi e battistrada auto, per frizionatura tessuti a tenuta d'aria e gas, per frizionatura cord;

2) Confezionatori coperture moto, auto, avio;

3) Macchinisti di spalmatrici con coltello per impermeatura tessuti finiti,

4) Addetti alla riparazione coperture (applicazione fasce, fianchi, bordi);

5) Conduttori di trafile per camere velo, auto e profilati di particolare difficoltà;

6) Confezionatori tubi a doppia spirale;

7) Rettificatori di cilindri per cartiere e manicotti per carde;

8) Confezionatori pavimenti e tappeti con lavori di intarsio:

9) Operai provetti addetti alla posa dei pavimenti;

10) Tagliatori a mano e montatori per montaggio completo a mano ed a macchina di tomaie;

11) Addetti alla determinazione delle riparazioni da eseguire alle coperture auto moto avio;

12) Fresatori scarpe finite;

13) Conduttori di torchi a piombo;

14) Conduttori di armatrici complesse per cavi;

15) Operai provetti adibiti ai collaudi e prove;

16) Giuntisti e montatori provetti addetti alla posa cavi;

17) Confezionatori di mescole su mescolatori automatici;

Carpentieri in legno e in ferro con adeguata conoscenza del disegno, tornitori di precisione, attrezzisti finiti, meccanici in genere provetti, tracciatori a mano, fucinatori non a stampo finiti, saldatori elettrici od autogeni capaci di saldare sia alluminio e sue leghe sia acciai inossidabili, piombisti, costruttori di apparecchi di lavorazione oppure esecutori di saldature verticali — anche in lastra sottile — o di piombature omogenee, montatori di macchine o apparecchi cui si richieda adeguata conoscenza del disegno, montatori di macchine od apparecchi che richiedano la equilibrazione di parti rotanti, elettricisti, quadristi, avvolgitori, bobinatori addetti a mansioni che richiedano provata capacità ed esperienza, fuochisti abilitati alla condotta di importanti impianti di generatori di vapore, tubisti addetti a sagomatura di tubi di acciaio comune di diametri da 100 mm. in più con corrugamento della superficie ed anche di tubi di metalli speciali di qualsiasi dimensione, costruttori modellatori secondo disegno di apparecchi in legno, ebanisti-mobilieri, falegnami finiti, muratori esecutori di murature refrattarie od antiacide o di murature a vista, turbinisti a vapore, motoristi, macchinisti patentati di locomotive, ecc.

OPERAI QUALIFICATI:

Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Conduttori di calandre per preparazione foglia cruda per riempitivi e articoli stampati;

2) Vulcanizzatori coperture velo su pressa automatica;

3) Conduttori di trafile per trafilati comuni;

4) Addetti alla macinazione dell'ebanite;

5) Tagliatori listini gomma e tela con coltello e regolo;

6) Sfornatori calzature invernali chiuse previo taglio con coltello;

7) Tranciatori su trancia a ponte di tessuti e foglia gomma;

8) Rettificatori di particolari gomma;

9) Tagliatori, su misura e a dima, di tessuti per confezione impermeabili;

10) Stiratori impermeabili;
11) Confezionatori doppioni;
12) Conduttori di macchine per isolamenti in in gomma e resine (dischi trafile e taping);
13) Addetti al servizio attrezzatura e preparazione trecciatrici, spiralatrici, cordatrici e taping;
14) Addetti alla preparazione e saldatura teste di cavi;
15) Riparatori di cavi, fili e conduttori isolati.

Tornitori, fresatori, piallatori, molatori e arrotini, aggiustatori meccanici, fabbri, carpentieri in ferro, fucinatori a stampo, saldatori comuni a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico, ramai, calderai, conduttori di carrelli elettrici, carropontisti, piombisti comuni, lattonieri, stagnini, carpentieri in legno, falegnami comuni, elettricisti comuni, fuochisti patentati di generatori di vapore, macchinisti di motrici a vapore, tubisti comuni, muratori comuni, scalpellini, cementisti, ferraioli, sellai, verniciatori, decoratori comuni, laccatori. addetti alla conduzione di macchine per la prima lavorazione del legno, ecc.

OPERAI COMUNI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Addetti ai servizi vari di rifornimento e alimentazione delle varie macchine, in quanto partecipino direttamente alle lavorazioni;
2) Addetti alla uniformizzazione rigenerati e cascami;
3) Addetti a lavori accessori alla confezione cerchietti;
4) Stivatori e manipolatori materie prime e prodotti finiti;
5) Addetti alla alimentazione forme di calzature ai tavoli di confezione;
6) Addetti alla preparazione di materassi per le tranciature;
7) Addetti al ricupero con cernita di sfridi di lavorazione e cascami;
8) Addetti al lavaggio e pulizia stampi con detersivi;
9) Addetti al lavaggio in vasca dei rigenerati dopo la cottura;
10) Addetti all'applicazione e inchiodatura tacchi legno;
11) Addetti alla bobinatura travaso e stracannaggio fili, cavi elettrici, anime carta, juta e riempitivi vari;
12) Addetti alla fasciatura rotoli;
13) Aiutanti alle macchine pelatrici per cavi;
14) Addetti alla coloritura, dicitura e marchi su coperture auto.

Bilanceristi; tranciatori; punzonatori; trapanisti per lavori semplici; battimazza di fucina; scaldachiodi, tienichiodi, tienileva, ribaditori; aggraffatori; saldatori a punto; stuccatori; addetti alla lubrificazione di macchine e motori; tassellatori; imballatori e incassatori semplici; imbragatori; aiutanti di operai specializzati e qualificati.

MANOVALI:

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia ed analoghi lavori di fatica anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

DONNE DI 1ª CATEGORIA:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Confezionatrici coperture auto, moto e velo;
2) Macchiniste trafile per trafilatura profilati;
3) Addette alla riparazione completa coperture velo e camere auto vulcanizzate;
4) Addette alla confezione, riparazione, lisciatura e rivestimenti in gomma su apparecchi vari e tubi;
5) Addette alla confezione a mano articoli sanitari e palle da gioco;
6) Macchiniste addette alla cucitura scafandri, impermeabili gommati, e materiale di protezione a tenuta d'aria, gas od acqua in tessuto gommato;
7) Addette alla orditura filo elastico;
8) Addette alla confezione ed immersione articoli da lattice;
9) Orlatrici di tomaie;
10) Addette al montaggio di calzature di tela e gomma;
11) Addette al rivestimento stivali e calzature invernali, applicazioni guarnizioni di gomma e calzature estive;
12) Addette ai collaudi finali di montaggio e finitura delle calzature;
13) Isolatrici in gomma e resina (dischi, trafile e taping);
14) Addette alla riparazione e prova di conduttori isolati;
15) Addette al collaudo, pesatura e confezionatura fili smaltati;
16) Addette alle binatrici e fasciatrici;
17) Trafilatrici di rame e alluminio.

DONNE DI 2ª CATEGORIA:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Addette alla tagliatura e giuntatura tele al tavolo;
2) Addette imballo, inscaffalatura, inscatolatura e movimenti interni di magazzino;
3) Addette alla preparazione e confezione pezze per riparazione pneumatici;
4) Addette alla asciugatura e intalcatura tessuti o foglia;
5) Addette alla confezione foratura, rifilatura, tagliatura, ondulazione, pelatura, separatrici in ebanite;
6) Addette alle cuciture semplici su macchine comuni;
7) Addette alla preparazione per confezione tomaie e scarpe;
8) Addette all'applicazione occhielli e bottoni, a mano e macchina, su calzature;

9) Addette ad operazioni varie su calzature (applicazione riempitivi, fogliette, marchette, rifilatura, applicazioni legacci, inscatolatura, pulitura, lavatura, suole, ecc.);
10) Aiutanti ai collaudi e prove;
11) Addette alla alimentazione trafile gomma e resina;
12) Aiutanti alle macchine;
13) Addette alla confezione e fasciatura rotoli di conduttori;
14) Addette alla guida dei cavi;
15) Addette a intestatura, tranciatura e applicazione dischetti, soffiatura, incannatura, smerigliatura, svestitura, foratura camere velo.

DONNE DI 3ª CATEGORIA:

Sono coloro che compiono lavori di pulizia trasporti leggeri od analoghi lavori anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alle lavorazioni.

Chiarimento a verbale alle esemplificazioni dell'art. 4.

1) Le parti stipulanti, mentre confermano il carattere puramente esemplificativo delle qualifiche indicate, si danno reciprocamente atto di non aver inteso, attraverso la relativa elencazione, modificare i criteri informatori delle definizioni di specializzato, qualificato, comune ecc., contenute nel presente contratto, definizioni le quali si intendono operanti al fine del conseguente incasellamento aziendale delle qualifiche non esemplificate, fermo restando quanto stabilito dalla nota esplicativa n. 1 al C.C.N.L. 16 settembre 1947 (1).

2) Si chiarisce che con la denominazione « conduttore » adottata per determinate voci di operai specializzati e qualificati nella esemplificazione all'art. 4, si è inteso far riferimento a quegli operai preposti alla messa a punto ed alla conduzione con responsabilità di lavorazione della macchina cui sono addetti.

La sostituzione di tale denominazione a quella di capo-macchina, in uso presso talune aziende, non implica l'assegnazione a qualifiche superiori di quegli operai così denominati.

Nota. — Per la assegnazione alle categorie superiori e per la durata del tirocinio si terrà debito conto dell'eventuale appropriata preparazione conseguita in scuole professionali.

Lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia

Gruppo A. — Vi appartengono: autisti meccanici con patente di terzo grado e con mansioni relative, infermieri patentati, motoscafisti, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni — sempre di carettere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di specializzazione.

Gruppo B. — Vi appartengono: infermieri, autisti non meccanici per servizio fuori stabilimento, guardie notturne e diurne, addetti permanentemente ai servizi antincendi, portieri principali ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di qualificazione.

Gruppo C. — Vi appartengono: portieri in genere, addetti alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche, uscieri ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che non richiedano specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

Gruppo D. — Vi appartengono: cavallanti, carrettieri, stallieri, inservienti, custodi e addetti a servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a deposito biciclette, ecc.

(1) L'applicazione delle declaratorie previste per la classificazione degli operai non può essere operata declassando dalle assegnazioni di categoria precedentemente effetuate.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a due giorni.

Il lavoratore che per almeno trenta giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le Organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere alla disciplina dell'apprendistato con successivo accordo.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale quale mez-

zo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze, onde migliorare ed aumentare il loro rendimento.

La regolamentazione e le facilitazioni per i lavoratori che frequentano i corsi professionali saranno determinate da apposito accordo integrativo, tenendo conto della organizzazione dei corsi professionali nelle aziende e dell'esistenza di scuole professionali locali.

Art. 9.

ABITI DA LAVORO

Ai lavoratori di nuova assunzione le aziende forniranno gratuitamente, in uso, un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio, provvedendo pure gratuitamente di anno in anno alla sostituzione dell'abito stesso a tutti i lavoratori.

Per i lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario, e che ne richiedano uno speciale, l'azienda provvederà a quanto sopra fornendo uno o più abiti all'anno nella misura resa necessaria dal grado di usura determinato dalle lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione o manipolazione o impiego di solventi e di sostanze corrosive o caustiche (quali ad es. solfuro di carbonio, soda caustica, acidi, sali di piombo, ecc.) oppure i lavoratori addetti a lavorazioni molto sporchevoli o di rapida usura degli abiti, quali ad esempio preparazione e manipolazione di soluzioni di gomma, sterlingatura, catramatura, bitumatura, verniciatura, paraffinatura a caldo, cernita cascami, ecc. oppure gli addetti alle presse o ai mescolatori semprechè tali lavorazioni risultino effettivamente sporchevoli, oppure per i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanze ad elevate temperature, come avviene ad es. per i lavoratori addetti ai forni di fusione metalli, alle caldaie generatrici di vapore a carbone o nafta, ecc., per i saldatori, oppure per i lavoratori addetti al carico e scarico a spalla, o al carico e scarico e trasporto di sostanze sporchevoli come nerofumo e carbone, ecc.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari, e che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero di ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od esposti alle intemperie dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad es. uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 10.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato, per disposizione normativa o contrattuale, a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici), le parti, in mancanza di una opportuna disposizione generale, si incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'azienda e disposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 18 per il lavoro straordinario.

Art. 11.

DISPOSIZIONE PER I LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati nei quattro gruppi (*A*, *B*, *C*, *D*) di cui al precedente art. 4 e la loro retribuzione giornaliera viene determinata come segue:

a) per le prime 8 ore con la paga corrispondente a quella rispettivamente prevista nelle tabelle salariali per gli operai di produzione specializzati, qualificati, comuni e manovali;

b) per la nona e la decima ora con l'anzidetta paga ridotta al 50 %;

c) per le ore straordinarie con le maggiorazioni previste dall'articolo 18.

Ai guardiani di cui al gruppo *B* del precedente articolo 4, in quanto prestino servizio esclusivamente notturno, fermo restando quanto sopra previsto, viene riconosciuta una maggiore paga di L. 100 giornaliere per i vari orari (8, 9, 10 ore).

L'indennità di contingenza per i lavoratori di cui al presente articolo è ragguagliata ad un orario di 10 ore e a quello maggiore richiamato dal 1° comma.

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad 8 ore l'indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione deve essere adottato, come quota oraria dell'indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 14.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sottoindicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per i lavoratori che rientrano nelle esclusioni sottoindicate l'azienda stabilirà dei turni che consentano loro la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte in ogni anno solare opportunamente ripartite nelle diverse stagioni.

A) *Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria.*

1) Lavoratori addetti ad attività a fuoco continuo o a processi tecnici continui o stagionali o ad attività e mansioni rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana per cui ricorra il riposo settimanale a turno; cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 e tabella integrativa I, II e III approvata con decreto ministeriale del 22 giugno 1935;

b) attività relative ad opifici la cui prevalente forza motrice è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ad esclusivo uso di questo;

c) mansioni che, pur non rientrando nelle attività sopraindicate, vi sono connesse in modo tale che la sospensione del pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

mansioni inerenti alle operazioni di scarico, di carico e di spedizione qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

mansioni svolte dal personale addetto a sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente a quelle inerenti alle operazioni di vendita al banco dei prodotti di fabbricazione delle aziende stesse;

mansioni svolte da personale addetto a prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

2) Lavoratori addetti ad attività diverse:

a) attività soddisfacenti bisogni che ricorrano anche ed in modo particolare il sabato e la domenica mattina, come: manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti in quanto dette operazioni non possono compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) attività rivolte alla raccolta o alla lavorazione di materie prime o di prodotti soggetti a facile deterioramento;

d) attività che non possono essere sospese, per ragioni tecniche, per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco presso le sedi, le filiali e le agenzie delle aziende industriali dei prodotti fabbricati dalle aziende stesse;

g) prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B) *Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni*:

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che, per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre o a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

C) *Esclusioni dipendenti da circostanze eccezionali*:

In particolare le limitazioni stagionali di energia elettrica.

E' infine ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato anche nei casi non rientranti

nelle suddette esclusioni, semprechè si addivenga ad accordo tra le parti tramite le organizzazioni sindacali periferiche di categoria.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 16.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge.

In particolare si richiamano i seguenti divieti, per i quali la legge disciplina anche specificatamente le deroghe ed eccezioni:

1) è vietato adibire al lavoro i minori degli anni 14;

2) è vietato adibire i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgano in condizione di particolare disagio e pericolo;

3) è vietato adibire i minori degli anni 18 alla manovra e al traino di vagonetti;

4) è vietato adibire gli uomini minori di 18 anni e le donne di qualsiasi età a lavoro notturno, considerato, ai fini della disposizione in esame, quello relativo ad un periodo di almeno 11 ore consecutive comprendente l'intervallo dalle ore 22 alla ore 6;

5) è vietato adibire gli uomini minori di anni 15 e le donne minori di anni 21 a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (che sono determinati da apposita tabella allegata alla sopracitata legge);

6) è vietato adibire le donne minorenni a lavori di pulizia, di manutenzione, di lubrificazione di motori e degli organi di trasmissione delle macchine in moto.

Sempre in particolare si richiamano le disposizioni per cui l'azienda è tenuta ad esporre, nello stabilimento, una tabella indicante i limiti di trasporto e di sollevamento pesi a cui possono essere sottoposti i minori, nonchè a concedere ai minori ed alle donne di qualsiasi età che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ma non superiore alle 8 ore, un riposo intermedio di almeno mezz'ora e di un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 15 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite:

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio - Epifania
3) 19 marzo - S. Giuseppe
4) Lunedì di Pasqua, giorno dell'Angelo
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto - Assunzione
9) 1° novembre - Ognissanti
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione
11) 25 dicembre - S. Natale
12) 26 dicembre - S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in occasione delle festività di cui sopra è regolato come segue:

1) per i giorni di cui al punto *b*):

qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

qualora vi sia prestazione d'opera, al lavoratore deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione della percentuale per lavoro festivo o per lavoro straordinario festivo;

2) per i giorni di cui al punto *c*);

qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o per il lavoro straordinario festivo;

3) per la festività del Patrono:

qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento. Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato prestato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività;

in caso di prestazione di lavoro in tale giornata, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui sopra, la intera retribuzione per le ore lavorate come in giorno feriale;

4) per il giorno di Pasqua:

in via eccezionale ed in relazione alla particolare caratteristica di tale festività si conviene di corrispondere, in coincidenza con essa, l'importo di una giornata di intera retribuzione ragguagliata ad 8 ore.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*) *c*) *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento sarà corrisposto al lavoratore il trattamento economico previsto per ciascuna delle predette festività di cui ai punti *b*) *c*) e *d*); in caso di coincidenza della festività del Patrono con la domenica, tale trattamento verrà ragguagliato ad un sesto dell'orario settimanale di stabilimento.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria delle ultime quattro settimane. Per quelli normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Per i casi di assenza dal lavoro valgono le vigenti disposizioni legislative.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, e oltre le ore 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 13 sul recupero delle ore perdute e dall'art. 11 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle ricorrenze di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'art. 17.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo, o straordinario festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto ed autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per la prima ora . . . 25 %
   ore successive . . . . . 35 %
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi . . . . 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . . 30 %
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni . . . . 4 %
   turni notturni 25 %
5) lavoro straordinario festivo . . 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)
   prima ora . 60 %
   ore successive 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 10 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tale caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo.

Art. 19.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima per ciascuna categoria di lavoratori e per le varie zone è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 21.

LAVORO A COTTIMO - PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 10% superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e

volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90 % sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire fra le parti direttamente interessate.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per i lavoratori che all'atto della corresponsione della gratifica natalizia risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Ai lavoratori discontinui o addetti a mansioni di semplice attesa o custodia aventi orari superiori alle 8 ore giornaliere la gratifica natalizia sarà corrisposta in ragione di 25 giornate della retribuzione percepita secondo il rispettivo orario giornaliero.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 23.

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa azienda il decimo o il quindicesimo od il ventesimo anno di anzianità consecutiva, sarà corrisposto « una tantum » un premio ragguagliato nel primo e nel secondo caso a 125 e nel terzo caso a 150 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa, e computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Nel caso in cui il lavoratore venga licenziato, non per motivi disciplinari, successivamente al compimento del nono o del quattordicesimo o del diciannovesimo anno di anzianità, l'importo del premio di anzianità che gli sarebbe spettato al compimento del decimo, o del quindicesimo o del ventesimo anno sarà versato alla Cassa Mutua Malattia.

Tuttavia, se la cessazione del servizio si verifichi con le sopradette anzianità quando il lavoratore abbia già acquisito il diritto alla pensione di vecchiaia prevista dalla legge oppure la cessazione stessa dipenda da decesso del lavoratore, il premio verrà versato, anzichè alla Cassa di Malattia, rispettivamente al lavoratore stesso od ai suoi aventi diritto.

Art. 24.

INDENNITÀ PER LAVORAZIONI NOCIVE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIETALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato al presente contratto.

Art. 25.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90% della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati il nome del lavoratore e la sua qualifica, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute. Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 26.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il danaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 27.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sottoindicati:

giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;

giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 e fino ai 15 anni compiuti;

giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

Per coloro che lavorano normalmente a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o nelle ultime quattro settimane.

Per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Per gli addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori a otto ore giornaliere verrà corrisposta la retribuzione di fatto percepita secondo il rispettivo orario giornaliero per il numero dei giorni previsti per le varie anzianità di cui al 1° comma.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 17 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma nono.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno in ogni caso computate come mesi interi.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 30.

A norma del 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Art. 28.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 12.

Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di dodici giorni di intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo s'intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Per i giorni festivi di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 17 cadenti nei dodici giorni del periodo stabilito come congedo matrimoniale sarà corrisposto, in aggiunta al trattamento economico previsto per il congedo predetto, quello per le festività.

Per gli operai che, avvalendosi della norma prevista dal contratto, abbiano rinunciato al godimento di tutto o parte del periodo previsto come congedo matrimoniale percependo il relativo trattamento economico, la ricorrenza di una o più festività nel periodo relativo alla durata del congedo stesso non può implicare, nel caso in cui l'operaio presti la sua opera nel giorno della festività, la corresponsione di un trattamento economico complessivo per i vari titoli (congedo, festività, lavoro prestato) superiore alle due giornate di retribuzione.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303,

a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 46 sull'indennità di licenziamento e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltreché alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 30.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera (comprensiva della indennità di contingenza) se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle ore 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50 % della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35 % e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

La indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, l'indennità di trasferta di cui all'art. 30 punto *d*). In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento, commisurata a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia una indennità commisurata a 30 giorni di retribuzione (indennità di contingenza compresa).

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dall'art. 46 della presente regolamentazione.

Nota. — Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 32.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) sottopone il lavoratore a visita medica al momento della assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottopone — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

3) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc. sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in

dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in istato di efficienza;

4) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 33.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 34 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 34 stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 34 è elevata come minimo a mesi dieci.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 34.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio, possibilmenmente, deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a cinque anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli eventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per tbc valgono le norme legislative in vigore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 35.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento per gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge 26-8-1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dalle successive disposizioni.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le lavoratrici alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive o svolgentisi in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, l'indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Art. 36.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori improntеranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 37.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

— il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

— il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 38.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro; in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 39.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata, e ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termine degli articoli 42, 43 e 44.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia) è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; in tale caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 40.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve fare richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in modo di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della Azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 2 della parte comune.

Il lavoratore non può apportare alcuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 41.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate nell'art. 7 della parte comune, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale:

2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;

3) ammonizione scritta;

4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 43.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 39 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli:

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 43, semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *f*) dell'art. 43, semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda stessa;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 43.

2) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno della azienda stessa;

c) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto *f*) dell'art. 43 qualora vi sia dolo.

Art. 45.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 44, o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiori.

L'azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 46.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi dell'art. 44, l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata a:

a) giorni 6 (48 ore) per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

b) giorni 10 (80 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Le misure delle indennità di cui al comma 1° si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dall'1 gennaio 1947 e sono calcolate in base alla intera retribuzione (paga, più indennità di contingenza, ed eventuale terzo elemento non conglobati). Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la media di guadagno realizzata negli ultimi tre mesi.

Per quanto riguarda l'anzianità maturata dal lavoratore anteriormente all'1 gennaio 1947, al numero di giorni di indennità di licenziamento spettantigli in applicazione del precedente contratto nazionale 5 marzo 1941, si aggiunge un giorno per ogni anno intero di anzianità ininterrotta (1).

Art. 47.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 48.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti, dalla presente regolamentazione.

Art. 49.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
Commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti - opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

(1) La norma di cui al comma terzo circa la data di applicazione delle nuove misure dell'indennità di licenziamento (1-1-47), deve essere interpretata nel senso che da tale data in poi al lavoratore licenziato afferisce la misura relativa alla anzianità ininterrotta considerata dal giorno dell'assunzione.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, semprechè in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere per analogia equivalenti a quelle della prima parte del presente punto *b*);

restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia e simili, regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specificate nell'articolo comporti:

per il punto *a*) una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura o per la loro difficoltà o delicatezza;

per il punto *b*) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza o responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

A titolo di esempio appartengono al I grado:

capi operai o capi squadra (uomini e donne) addetti alle seguenti lavorazioni o servizi od impianti: calandre; confezioni coperture auto, moto, avio; confezione camere auto; vulcanizzazione coperture auto moto, avio in autoclave, riparazione coperture auto e avio; confezione tubi a spirale; impermeatura tessuti finiti; rettifica cilindri per cartiere e manicotti per carde; confezione calzature; confezione tomaie; smaltatura; cordatura cavi telefonici; armatrici per cavi; torchi a piombo; officina meccanica; muratori; carpentieri; elettricisti; falegnami; tubisti; centrali termiche e termoelettriche e servizi centrali (vapore, energia, acqua, freddo).

A titolo di esempio appartengono al II grado:

capi operai o capi squadra (uomini e donne) addetti alle seguenti lavorazioni o servizi od impianti: sbavatura articoli stampati comuni; macinazione cascami; raffinatura rigenerati; preparazione e fustellatura comune di gomma cruda per articoli stampati; verniciatura a semplice immersione in vaschetta; smistamento e distribuzione materiali nei reparti; servizi di carico e scarico e trasporto materiali vari; uscieri, fattorini, pompieri.

Chiarimento a verbale

Le parti, constatato che le varie Aziende produttrici di articoli di gomma, cavi elettrici ed affini, hanno organizzazioni aziendali diverse, mentre confermano il carattere puramente esemplificativo delle classificazioni indicate all'art. 2, si danno reciprocamente atto di non avere inteso, attraverso tale elencazione, modificare i criteri informatori delle definizioni dei due gradi per gli appartenenti alle qualifiche speciali, contenute nella presente regolamentazione; definizioni le quali si intendono operanti al fine del conseguente incasellamento aziendale (1).

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme conte-

---

(1) L'applicazione delle declaratorie previste per la classificazione dei lavoratori aventi la qualifica speciale non può essere operata declassando dalle assegnazioni di categoria precedentemente effettuate.

nute nella parte distinta della collegata regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 7, 21 e 23.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi; per quanto riguarda pei la indennità di licenziamento competente per la predetta anzianità di servizio, si fa luogo a miglioramenti che sono stabiliti dal successivo art. 33.

All'operaio che sia o venga passato alla qualifica in questione e nei cui confronti sia interrotto o si interrompa, quindi, il decorso del primo decennio o del terzo o del quarto quinquennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'art. 23 della collegata regolamentazione operai, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sottoindicate, al compimento del decennio o quinquennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata, a tanti ratei annui dell'importo del corrispondente premio per gli operai per quanti sono gli anni interi di servizio che nel decennio o quinquennio interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dal precitato articolo 23 della collegata regolamentazione operai, resta stabilito che la corresponsione di cui al 3° comma ed alla successiva norma transitoria assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norma transitoria

Al lavoratore nei cui confronti - all'atto del passaggio alle ex-categorie speciali, avvenuto antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione ed ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) - sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, è riconosciuta convenzionalmente un'anzianità quale operaio secondo le norme previste in ogni singolo istituto della stessa presente regolamentazione; per quanto concerne poi la già liquidata indennità di licenziamento si provvede invece con apposita norma transitoria del successivo art. 33.

Chiarimento a verbale

Le parti stipulanti si danno atto che la disposizione dell'art. 5 è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 23 del contratto operai per cui il diritto al premio di anzianità si concreta solo alla scadenza dell'intero termine e non è frazionabile in rapporto a minori anzianità di servizio.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti ai due gradi di cui alla presente regolamentazione, è riconosciuto il grado corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine e comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Però il lavoratore, che per almeno 45 giorni continuativi disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado tranne che si trovi nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 8.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge, mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani, inferiori ai 18 anni, e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 9.

POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sotto indicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcun compenso.

Per le esclusioni e le deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 14 della collegata regolamentazione operai.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 10 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognisanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - S. Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano;

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'appartenente alla qualifica speciale, in aggiunta alla retribuzione mensile, e per ciascuna delle festività di cui sub *b*), *c*) e *d*) per le quali non si sia proceduto a spostamento, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 16. Per quanto concerne il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, si conviene di corrispondere, in coincidenza con esso, una giornata di intera retribuzione.

Nei casi sopra indicati, per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 della collegata regolamentazione operai, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale e nelle ricorrenze di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del precedente art. 11. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del quarto giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la prima ora 25 %, per le ore successive 35 %;

2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50 %;

3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 50 %;

4) lavoro effettuato in turni avvicendati: turni diurni 4 %, turni notturni 25 %;

5) lavoro straordinario festivo 70 %;

6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati): prima ora 60 %, ore successive 75 %.

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui al primo comma del presente articolo sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tu-

tela del lavoro delle donne e dei fanciulli), mentre non può far luogo alla riduzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto quarto del presente articolo per i turni diurni.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) retribuzione fissa mensile (minimo contrattuale aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di contingenza e terzi elementi.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) eventuali premi;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO E COMPENSO SPECIALE

a) *Trattamento economico minimo.* — La retribuzione minima mensile contrattuale per ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale e per le varie zone, è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

b) *Compenso speciale.* — Per ogni ora di lavoro prestato settimanalmente, oltre le 44 e fino alle 48, od oltre le 48 e fino alle 60, fermo restando quanto previsto dagli articoli 10 e 14 della parte prima della presente regolamentazione, verrà corrisposta all'appartenente alla qualifica speciale, in aggiunta alla normale retribuzione, una quota oraria pari, rispettivamente, a 1/180 o a 1/270 del minimo contrattuale mensile e della indennità di contingenza, fino ad un massimo, nel secondo caso, di sei quote orarie.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5 % per ciascun biennio di anzianità.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici per l'anzianità utile nel periodo compreso fra il 1° gennaio 1937 ed il 1° giugno 1952 — calcolati sul solo minimo tabellare e consolidati in cifra con le relative quote di rivalutazione riconosciute dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952, 12 giugno 1954 e successivamente aumentate col contratto 3 dicembre 1954 — sono fissati, con decorrenza 1° febbraio 1959, nelle seguenti misure globali:

GRADO - ETÀ	EX I ZONA		EX II ZONA		EX III ZONA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1° Grado:						
Superiore 21 anni	1.750	1.495	1.700	1.455	1.665	1.435
20-21 anni	1.505	1.265	1.470	1.235	1.440	1.220
Inferiore 20 anni	1.480	1.180	1.440	1.150	1.415	1.130
2° Grado:						
Superiore 21 anni	1.180	1.010	1.155	985	1.130	965
20-21 anni	1.100	935	1.075	915	1.055	935
19-20	1.075	870	1.055	845	1.035	835
18-19	970	790	950	775	935	755
17-18	850	725	830	710	815	695
16-17	780	660	765	645	750	635
Inferiore 16 anni	730	635	720	620	705	610

Gli importi indicati nella tabella di cui sopra vanno riferiti al grado cui il lavoratore apparteneva alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità ed alla zona retributiva esistente anteriormente al giugno 1954.

Gli aumenti periodici maturati posteriormente al 1° giugno 1952 vanno calcolati oltre che sul minimo di stipendio anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto e devono essere ricalcolati sia in caso di variazione del minimo contrattuale con effetto immediato, sia per le variazioni della contingenza al termine di ciascun anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio al grado superiore, sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel grado di provenienza, che verranno ricalcolati, limitatamente agli scatti successivi al 1° giugno 1952, con i criteri di cui al comma precedente.

Sempre nel caso di passaggio di grado, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nel nuovo grado.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 180 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai numeri 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, nell'occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

Per i lavoratori che all'atto della corresponsione della tredicesima mensiltià risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, conteggiando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud in base alle quali, nel caso di sospensione del lavoro e di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER LAVORAZIONI NOCIVE E SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato al presente contratto.

Art. 20.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 25 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 21.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

giorni 20 per gli aventi anzianità oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti;

giorni 25 per gli aventi anzianità oltre i 10 e fino ai 20 anni compiuti;

giorni 30 per gli aventi anzianità oltre i 20 anni compiuti.

Per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex-categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dal precedente art. 11 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma settimo.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel quale caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta a usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorrerà le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 25.

Art. 22.

PERMESSI

Semprechè vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 15. Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di giorni 15 di intera retribuzione, qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento interconfederale.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge alle quali si fa rimando per la relativa disciplina. Il periodo trascorso in servizio militare è computato agli effetti dell'indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il trattamento per detto caso è quello previsto dall'art. 2 della legge 10 giugno 1940 n. 653 (legge sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi)

Terminato il servizio militare, tanto di leva quanto di richiamo, il lavoratore deve presentarsi all'azienda nel termine di 30 giorni per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERTA

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio, con i normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla 2ª classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13 se la missione dura oltre le dodici e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per le anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altra località, per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta dopo il primo mese nella misura del 35 % e dopo il secondo mese nella misura del 20 %.

La indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie. Al lavoratore ed ai familiari di cui sopra è consentito che i viaggi in ferrovia siano effettuati in seconda classe.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferta di cui all'art. 25.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Nota. — Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 27.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

Ogni infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuata la denuncia di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 28 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionale, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 28 stabilito.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 28.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionali che non professionali e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza), è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi due mesi ed alla metà di essa per i rimanenti quattro successivi mesi; nel secondo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi e alla metà di essa per i successivi otto mesi.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc. valgono le norme legislative in vigore.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex-categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito fino alla concorrenza dal trattamento economico che nelle evenienze in questione compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assistenziali.

Art. 29.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni l'azienda può concedere, alla scadenza del periodo di conservazione del posto di cui al precedente art. 28, una aspettativa per malattia fino a tre mesi, la quale è successivamente prorogabile sino ad un massimo di altri tre mesi nel caso di ulteriori documentate necessità convalescenziarie.

L'aspettativa concessa a norma del comma precedente non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità nè il diritto alla retribuzione.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le lavoratrici alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 28 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

ANNI DI SERVIZIO	1° Grado	2° Grado
Fino a 5 anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	mesi 1 e mezzo	mesi 1
Oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1 e mezzo

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50 % di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 44 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale od ai preesistenti contratti interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro Sud) una indennità, da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno dei primi due anni i 15/30;

b) per ciascuno degli anni successivi fino al decimo compreso i 20/30;

c) per ciascuno degli anni successivi al decimo i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia la liquidazione dell'indennità di licenziamento afferente all'anzianità di servizio prestato in tale qualifica, computata in giorni secondo le misure previste a norma dell'art. 46 della collegata regolamentazione operaia e differita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinato dalla presente regolamentazione, è fatta aggiungendola al computo della indennità di licenziamento risultante a norma dei comma precedenti.

Sempre nell'ipotesi della provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica sia superiore ai diciotto anni, il lavoratore conserva per i primi due anni di appartenenza alla sua qualifica inerente alla presente regolamentazione la misura di indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La trasformazione dell'indennità di licenziamento dal computo in giorni, di cui ai due comma precedenti, a quello in trentesimi deve essere fatta moltiplicando il numero dei giorni predetti per il rapporto 30 : 25.

La liquidazione della indennità determinata ai sensi dei comma precedenti o della successiva norma transitoria (per i casi in cui ricorra l'applicazione di questa), deve essere fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Agli effetti

del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla assegnazione alle ex-categorie speciali ai sensi dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946 per il Centro-Sud è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire — come per il Nord — al 1° gennaio 1945.

Norma transitoria

Per il lavoratore attualmente in servizio che, ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è stato passato alle ex-categorie speciali antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione, la misura dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 48 del contratto operai 5 marzo 1941 è aumentata di un giorno per ogni anno di servizio prestato nella mansione che gli ha dato poi diritto al passaggio nelle ex-categorie speciali.

Al lavoratore di cui al comma precedente nei cui confronti all'atto dell'attribuzione della nuova qualifica sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, ferma restando la liquidazione dell'indennità di licenziamento a suo tempo effettuata, è tuttavia riconosciuta per il periodo di cui al comma precedente una integrazione pari a due giorni per ogni anno di servizio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 33 della presente regolamentazione:

il 50 % quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex-categorie speciali, di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per cause di malattia e di infortunio ed alle donne anche per causa di matrimonio o di gravidanza. Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 35.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

1) la data di assunzione;

2) la categoria cui viene assegnato ai sensi del successivo articolo 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il luogo di lavoro;

6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità od altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere ed il libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso.

E' facoltà dell'azienda richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e di 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli impiegati sono classificati come sotto indicato in categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate.

1ª CATEGORIA - *Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite da dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª CATEGORIA - *Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª CATEGORIA - *Tecnici, amministrativi.*

Gruppo A. — Appartengono al gruppo *A* gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo B — Appartengono al gruppo *B* gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato ed il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato, anche se al primo impiego, a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc. non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) *Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia.*

In tale caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e semprechè abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di sei anni, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio operaia.

All'operaio che sia o venga passato alla qualifica in questione e nei cui confronti sia interrotto o si interrompa, quindi, il decorso del primo decennio o del terzo o del quarto quinquennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'articolo 23 della collegata regolamentazione operai, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio o del quinquennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annui dell'importo del corrispondente premio per gli operai per quanti sono gli anni interi di servizio che nel decennio o nel quinquennio interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dall'art. 23 della collegata regolamentazione operai, resta stabilito che la corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

B) *Passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia.*

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità maturata presso l'azienda, sia come operaio sia come appartenente alla qualifica speciale e semprechè questa anzianità complessiva sia superiore a sei anni.

Tuttavia per gli istituti afferenti al trattamento in caso di malattia o di infortunio ed al trattamento di ferie disciplinati dalla presente regolamentazione, l'anzianità convenzionale da attribuire al lavoratore corrisponde all'intera anzianità già riconosciuta nella precedente qualifica speciale a norma degli artt. 21 e 28 della relativa e collegata regolamentazione.

Le norme relative al premio di anzianità di cui agli ultimi tre comma del precedente punto A) trovano applicazione, in quanto applicabili, anche nel caso di lavoratori passati dalla qualifica speciale a quella impiegatizia.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità è considerata utile agli effetti della presente regolamentazione la intera anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale, come riconosciuto a norma dell'art. 5 e della sua norma transitoria della relativa collegata regolamentazione, con l'avvertenza che il lavoratore godrà nella qualifica impiegatizia il numero degli aumenti periodici residui.

Inoltre per l'istituto di cui trattasi, sempre nel caso del passaggio in questione, valgono le stesse norme previste dall'art. 15 della presente regolamentazione per quel che concerne la non assorbibilità degli aumenti di merito o degli aumenti periodici già maturati o da maturare, il mantenimento dell'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati all'atto del passaggio e la ricalcolazione nel caso di variazione dei minimi contrattuali mensili relativi ai gradi della qualifica di provenienza.

Nel caso di dimissioni, date successivamente al passaggio di qualifica, l'anzianità utile, agli effetti della attribuzione dell'aliquota dell'indennità di licenziamento di cui al successivo art. 38, è quella intera considerata utile nella precedente qualifica speciale agli effetti della relativa regolamentazione.

Art. 8.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o vestaglia o camice, ecc.).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore e deve cessare non oltre le ore tredici, senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno: in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti, dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria cui all'art. 16 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le 4 ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 ore settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla stessa legge.

Nei casi in cui, disposizione di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 10 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio - Epifania
3) 19 marzo - S. Giuseppe
4) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto - Assunzione
9) 1° novembre - Ognissanti
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione
11) 25 dicembre - S. Natale
12) 26 dicembre - S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Paspua.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'impiegato, in aggiunta alla retribuzione mensile, per ciascuna delle festività di cui sub *b*), *c*) e *d*) per le quali non si sia proceduto a spostamento, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 16. Per quanto concerne il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, si conviene di corrispondere, in coincidenza con esso, una giornata di intera retribuzione.

Nei casi sopra indicati, per gli impiegati normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 o comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato in un periodo di 9 ore, da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle ricorrenze di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del precedente art. 11.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) per
   la prima ora . . . . 25 %
   per le ore successive . . . . 35 %
2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi . . . . 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 50 %
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni . . . . 4 %
   turni notturni . . . . 25 %
5) lavoro straordinario festivo . . . . 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati): per
   la prima ora . . . . 60 %
   per le ore successive . . . . 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 9 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di contingenza e terzi elementi.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, indennità per lavorazioni nocive, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono:

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo contrattuale, per ciascuna categoria e per le varie zone, è fissato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

E' ammesso che i laureati e i diplomati citati nell'ultimo comma dell'art. 4, in quanto siano al primo impiego, possano essere retribuiti con una riduzione del 7 % sullo stipendio minimo contrattuale della categoria cui sono assegnati.

Per l'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si applica lo stesso stipendio minimo contrattuale previsto per la pari categoria uomini.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5 % per ciascun biennio di anzianità.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di anzianità già maturati o da maturare non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici per l'anzianità utile nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1937 e il 1° giugno 1952 — calcolati sul solo minimo tabellare e consolidati in cifra con le relative quote di rivalutazione riconosciute dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952, 12 giugno 1954 e successivamente aumentate con il Contratto 3 dicembre 1954 — sono fissati, con decorrenza 1° febbraio 1959, nelle seguenti misure globali:

CATEGORIA - ETÀ	EX I ZONA		EX II ZONA		EX III ZONA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª Categoria	2.630	2.630	2.615	2.615	2.555	2.555
2ª Categoria:						
Superiore 21 anni	1.865	1.580	1.815	1.540	1.775	1.510
20-21	1.575	1.335	1.530	1.300	1.505	1.280
Inferiore 20 anni	1.555	1.255	1.510	1.220	1.485	1.205
3ª Categoria A:						
Superiore 21 anni	1.235	1.035	1.205	1.025	1.175	1.010
20-21	1.145	975	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
19-20	1.120	905	1.090	[illegible]	1.070	[illegible]
18-19	995	815	980	800	960	785
17-18	885	745	855	725	840	710
16-17	795	670	780	660	765	645
Inferiore 16 anni	705	630	690	620	670	605
3ª Categoria B:						
Superiore 21 anni	940	815	920	795	900	780
20-21	880	755	860	740	845	725
19-20	860	695	840	675	825	665
18-19	780	630	760	615	745	605
17-18	675	575	655	555	645	550
16-17	615	525	605	515	590	505
Inferiore 16 anni	535	485	525	475	510	465

Gli importi indicati nella tabella di cui sopra vanno riferiti alla categoria cui l'impiegato apparteneva alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità ed alla zona retributiva esistente anteriormente al giugno 1954.

Gli aumenti periodici maturati posteriormente al 1° giugno 1952 vanno calcolati oltre che sul minimo di stipendio anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto e debbono essere ricalcolati sia in caso di variazione del minimo stipendiale con effetto immediato, sia per le variazioni della contingenza al termine di ciascun anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio a categoria superiore, sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nella categoria di provenienza, che verranno ricalcolati, limitatamente agli scatti successivi al 1° giugno 1952, con i criteri di cui al comma precedente.

Sempre nel caso di passaggio di categoria, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nella nuova categoria.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

Per i lavoratori che all'atto della corresponsione della tredicesima mensilità risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato alla presente regolamentazione.

Art. 20.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km. 5 ed oltre, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 21.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8 % del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 22.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenenti tutti gli elementi specificati all'art. 25 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni;

giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: le festività previste nel precedente art. 11 che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie stesse, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma settimo.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova; tale periodo, però, deve essere computato, agli effetti della anzianità feriale, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28.

Art. 24.

PERMESSI

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

Il permesso concesso in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non può essere computato come ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni quindici, da concedere a norma di legge all'impiegato che contrae matrimonio, è computato escludendo i giorni festivi.

Per il rimanente si fa rimando al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art. 26.

ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia un'anzianità di servizio non inferiore ai cinque anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 30) nella misura massima di tre mesi, prorogabili, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Semprechè ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un'aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione nè maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto d'impiego. Però se il chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità, competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova, il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi alla azienda nel termine di giorni trenta per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi, a favore dell'impiegato sarà continuato, nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia, o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenza militare di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a mesi tre, una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 28.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13, se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50 % della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35 % e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

L'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'impiegato normalmente disimpegna.

L'indennità di cui al punto *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forzá maggiore riconosciuta dalla azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla 2ª classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonchè il rimborso delle spese di trasporto (per gli effetti familiari, mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' anche dovuta all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto *d*) dell'art. 28. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora, per effetto di trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Nota. — Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità oltre 6 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per tre mesi e alla metà di essa per gli altri sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per quattro mesi ed alla metà di essa per gli altri 8 mesi.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc. valgono le norme legislative in vigore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nel le leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data della stipulazione del presente contratto.

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applica il trattamento previsto dalla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

E' tuttavia in facoltà dell'impiegata all'atto della presentazione del certificato medico di gravidanza — di optare tra il citato trattamento di legge e quello che consiste nella conservazione del posto per un periodo di mesi otto di cui i primi quattro con la corresponsione dell'intera retribuzione ed i successivi due con la corresponsione della metà della retribuzione.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

Art. 32.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro l'impiegato dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i colleghi ed i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori impronteranno i rapporti con il rispettivo dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni della presente regolamentazione nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) sospensione dal lavoro fino a cinque giorni;
4) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista dal punto terzo.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 35.

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 33, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commette gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 35 sempre che la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *c*) dell'art. 35 sempre che non si riscontri nella mancanza stessa il dolo.

h) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando sia stato già comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 35.

2) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

e) recidiva nella colpa di cui al punto *c*) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio:	1ª cat.	2ª cat.	3ª cat.
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 38.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 36, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937, l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1934, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità) oppure, in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di

contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 12 della parte comune;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Agli effetti del presente articolo, sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione, aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 della presente regolamentazione.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 38 della presente regolamentazione:

il 50 per cento quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, ed alle donne, per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 40.

PREVIDENZA

Circa la « previdenza impiegati industria » l'azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenenti il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non costituiscono titolo per la risoluzione del contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Nelle occasioni suddette, all'impiegato che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'art. 38; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto d'impiego assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Art. 42.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo impiegato, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento danni;
liquidazione dell'indennità in caso di morte;
certificato di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettative per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

PARTE QUARTA

PARTE COMUNE ALLE TRE REGOLAMENTAZIONI

A) ISTITUTI INERENTI AL TRATTAMENTO DEL SINGOLO LAVORATORE.

Art. 1.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 % del suo importo.

Art. 3.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice Civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice Civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 Codice civile).

Art. 4.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 5.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 6.

ASSENZE

Le assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.

Le assenze per gravidanza e puerperio sono computate, agli effetti di cui sopra, entro i limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro goduto ai sensi degli articoli 5 e 6 della legge 26 agosto [illegible].
gate le assenze dal lavoro per il medesimo titolo sono computate agli effetti di cui sopra entro il limite, massimo di mesi otto.

Ai particolari effetti dell'indennità di licenziamento si tiene conto delle assenze di qualsiasi durata fino a quando permane in atto il rapporto di lavoro.

B) ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE E SINDACALE.

Art. 7.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dal vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni Sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A secondo della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Art. 10.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria, delle Camere del Lavoro, delle Unioni provinciali e dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 11.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 12.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - OPZIONE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate o sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dalla corrispondente regolamentazione del presente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per l'opzione — in relazione a singoli istituti — fra le norme di cui alla corrispondente regolamentazione del presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 13.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 14.

PICCOLE AZIENDE

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di otto lavoratori si conviene che attraverso accordi da stipularsi fra le competenti organizzazioni sindacali provinciali si potrà addivenire a temperamenti che valgono a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 15.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità a decorrere dal primo periodo di paga in corso alla data del 10 febbraio 1959 e sino a tutto il 31 dicembre 1961, e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

ALLEGATO

ACCORDO AGGIUNTIVO PER LE LAVORAZIONI NOCIVE, O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Art. 1.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, per gli aventi diritto, le disposizioni ministeriali per la somministrazione del latte, mentre si riconferma la necessità che nulla sia omesso, sia da parte delle aziende sia da parte dei lavoratori, per eliminare o ridurre le cause che determinano condizioni di particolare nocività, si conviene che agli operai normalmente addetti a lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose in relazione alle tipiche condizioni di lavoro proprie della industria della gomma, cavi elettrici ed affini, e agli impiegati ed agli appartenenti alle qualifiche speciali che partecipino normalmente e sovrintendano direttamente con carattere di continuità alle lavorazioni stesse, venga corrisposta una speciale indennità proporzionata alla nocività e particolare gravosità ambientale di lavoro.

Art. 2.

Ai fini di cui sopra i lavoratori interessati alle disposizioni del presente accordo vengono ripartiti nei seguenti gruppi:

1) lavoratori esposti all'azione di sostanze ad elevato grado di tossicità, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne gravi intossicazioni (acute, subacute e croniche);

2) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di medio grado o di sostanze irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne intossicazioni o persistenti lesioni della pelle o delle mucose;

3) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di grado minore e di sostanze meno irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi, o delle mucose, nonchè lavoratori operanti normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

Casi eccezionali di concorso di più elementi sfavorevoli di nocività possono essere esaminati al fine di spostare al grado superiore la misura della indennità.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali l'assegnazione ai gruppi di cui sopra non coincide necessariamente con l'assegnazione effettuata agli stessi fini degli operai addetti alle medesime lavorazioni, bensì sarà determinata dalle specifiche modalità

e circostanze delle prestazioni dei singoli lavoratori di cui trattasi.

Le indennità da corrispondere ai lavoratori aventi diritto sono, a partire dal primo periodo di paga in corso al 10 febbraio 1959, le seguenti:

1° gruppo: L. 24,60 orarie;
2° gruppo: L. 14,35 orarie;
3° gruppo: L. 10,20 orarie.

Art. 3.

Per gli operai addetti a lavorazioni molto sporchevoli e per gli impiegati e gli appartenenti alle qualifiche speciali che nello svolgimento delle loro mansioni sono soggetti a notevole insudiciamento, ferme restando le disposizioni concordate per la fornitura degli abiti da lavoro, le aziende sono tenute a fornire mezzi detersivi idonei e sufficienti.

Art. 4.

Le indennità di cui all'art. 2 verranno corrisposte per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni sopra considerate ed opereranno agli effetti contrattuali nei soli limiti previsti dal successivo art. 9.

Le suddette indennità non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Esse saranno aggiornate di sei mesi in sei mesi, a decorrere dal 1° luglio 1959, nella misura percentuale in cui sarà variato nel semestre precedente il minimo contrattuale nazionale per il manovale comune, aumentato dell'indennità di contingenza, da calcolarsi sulla media delle variazioni intervenute nello stesso periodo per le città di Torino, Milano, Terni e Foggia.

Art. 5.

Qualora per sopravvenuto miglioramento degli impianti o per modifiche del processo produttivo non sussistessero più le condizioni per le quali l'indennità era stata concordata, si farà luogo, mediante accordo fra le parti, allo spostamento ad altro grado o alla soppressione della indennità.

Art. 6.

L'indennità di cui al presente accordo deve essere corrisposta anche ai lavoratori ausiliari (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.) comandati a prestare la loro opera nei locali nei quali viene effettuata la lavorazione che dà diritto alla indennità, purchè questa si svolga durante la loro prestazione. Comunque la indennità deve essere corrisposta solo per le ore di effettiva permanenza al reparto.

Per i lavoratori in genere che, pur non essendo strettamente legati al processo produttivo, operano saltuariamente negli ambienti considerati, sarà determinata, di comune accordo, una durata media di presenza per il computo dell'indennità.

Art. 7.

L'incasellamento dei lavoratori nei gruppi sopra considerati sarà fatto mediante accordo diretto fra le parti.

In caso di controversia sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali, con la partecipazione, di una speciale Commissione paritetica, composta di tecnici e sanitari, nominati dalle parti.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, le aziende hanno la facoltà di forfetizzare in misura giornaliera o mensile, d'intesa con gli interessati, le indennità ad essi spettanti a norma delle disposizioni sopra citate.

Art. 8.

Per i lavoratori delle aziende presso le quali, attraverso la fissazione dei trattamenti economici, anche collettivi, sia già stato tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro, oggetto del presente accordo, le parti o le organizzazioni interessate concorderanno l'adeguamento di detto trattamento con quello derivante per lo stesso titolo dalle disposizioni del presente accordo, effettuando, se del caso, il relativo conguaglio.

Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 9.

In relazione al precedente articolo 4, viene stabilito quanto segue:

a) Ferie. — Per i lavoratori che al momento del l'invio in ferie siano stati addetti continuativamente da almeno tre mesi alle lavorazioni di cui al presente accordo, la competente indennità sarà computata nella retribuzione da corrispondere per il periodo feriale.

b) Festività infrasettimanali e nazionali. — In tali ricorrenze la competente indennità sarà corrisposta allorchè il lavoratore ne abbia goduto da almeno una settimana.

c) Gratifica natalizia o tredicesima mensilità. — Agli effetti di tali istituti l'indennità competente a norma del presente accordo sarà calcolato nella retribuzione, ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nell'anno, o nel minor periodo di servizio prestato, nelle lavorazioni di cui trattasi.

Per quanto concerne gli operai, le aziende hanno facoltà di liquidare la quota di gratifica afferente alla indennità in parola o per ciascun periodo di paga mediante addizionale dell'8 per cento sulla indennità corrisposta per il periodo stesso, o mensilmente, od a periodi più lunghi o a fine d'anno.

d) Per i lavoratori fruenti da almeno tre mesi della indennità del primo gruppo di cui all'art. 2, i quali siano trasferiti a reparti di lavorazioni meno nocive o non nocive, l'indennità stessa sarà mantenuta nella misura prevista per il primo gruppo durante le prime quattro settimane di permanenza nella nuova destinazione.

Art. 10.

Per i lavoratori ausiliari di cui all'art. 6 (operanti saltuariamente negli ambienti nocivi) le indennità da computarsi per ogni giorno di ferie e di festività infrasettimanali e nazionali, si intendono ragguagliate alla durata media di presenza calcolata ai sensi del predetto articolo.

Art. 11.

Il presente accordo fa parte integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro cui è allegato.

Tabella T. — IMPIEGATI

UOMINI — Stipendio mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	sup. 21 anni	sup. 21 anni	inf. 21 anni	sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inf. 16 anni	sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.350	56.350	49.250	42.300	40.600	39.050	35.850	30.850	28.650	23.600	35.850	34.250	33.250	31.150	23.300	24.750	19.800
Torino	73.700	55.550	48.250	41.400	39.750	38.200	35.050	30.250	28.000	23.150	35.050	33.500	32.500	30.450	25.750	24.250	19.300
Genova	73.050	55.100	47.750	41.000	39.400	37.850	34.750	29.950	27.750	22.900	34.750	33.200	32.250	30.200	25.500	24.000	19.150
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.750	54.750	47.550	40.850	39.200	37.650	34.600	29.800	27.650	22.800	34.600	33.050	32.100	30.050	25.400	23.900	19.100
Situazione extra: Varese	73.500	55.450	48.150	41.300	39.700	38.100	3[illegible] 000	30.150	27.950	23.100	35.000	33.400	32.450	30.400	25.650	24.200	19.300
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.050	52.800	45.800	39.350	37.850	36.300	33.350	28.750	26.650	21.950	33.350	31.850	30.900	28.950	24.500	23.100	18.400
Situazioni extra: Crema	74.650	56.200	48.800	41.900	40.250	38.650	35.500	30.600	28.300	23.400	35.500	33.950	32.950	30.800	23.100	24.550	19.600
Sondrio	72.250	54.450	47.250	40.550	39.000	37.450	34.350	29.650	27.450	22.650	34.350	32.850	31.850	29.850	25.250	23.750	18.900
Trieste	70.600	53.200	46.200	39.650	38.100	36.600	33.550	28.950	26.850	22.100	33.550	32.100	31.150	29.150	24.650	23.250	18.500
Verbania	71.300	53.750	46.650	40.050	38.450	36.900	33.950	29.200	27.100	22.300	33.950	32.400	31.450	29.450	24.950	23.450	18.700
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.750	51.850	45.000	38.600	37.050	35.650	3[illegible] 750	28.150	26.150	21.600	32.750	31.250	30.350	28.450	24.000	22.650	18.050
Situazione extra: Biella	73.500	55.450	48.150	41.300	39.700	38.100	3[illegible]	30.150	27.050	23.100	35.000	33.400	32.450	30.400	25.700	24.200	19.300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.900	51.000	44.200	38.000	36.500	35.050	3[illegible] 200	27.750	25.700	21.200	32.150	30.700	29.800	27.900	23.600	22.200	17.700
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.100	50.150	43.500	37.050	35.650	34.200	31.450	27.100	25.100	20.750	31.400	30.000	29.100	27.300	23.100	21.750	17.350
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.800	49.300	42.800	36.600	35.150	33.800	31.050	26.750	24.750	20.450	30.900	29.550	28.700	26.900	22.700	21.400	17.050
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.350	48.750	42.300	35.850	34.500	33.100	3[illegible] 400	26.200	24.300	20.050	30.350	28.950	28.100	26.350	22.250	21.000	16.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.000	47.700	41.450	35.100	33.750	32.400	2[illegible] 50	25.600	23.750	19.650	29.700	28.400	27.550	25.750	21.800	20.500	16.400
Situazione extra: Valdarno	66.200	49.350	42.850	36.350	34.900	33.500	3[illegible] 800	26.500	24.600	20.300	30.700	29.350	28.500	26.700	22.550	21.250	16.900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	45.950	39.900	33.550	32.250	31.000	2[illegible] 600	24.500	22.750	18.750	28.450	27.150	26.350	24.700	20.900	19.700	15.700
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.200	46.350	40.200	33.850	32.500	31.250	2[illegible] 700	24.700	22.900	18.900	28.650	27.350	26.550	24.900	21.050	19.850	15.800
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.100	45.100	39.100	32.750	31.400	30.200	27 750	23.850	22.100	18.300	27.550	26.300	25.500	23.900	20.200	19.050	15.150
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.600	43.000	38.150	31.850	30.650	29.450	2[illegible] 050	23.300	21.600	17.850	26.700	25.450	24.700	23.200	19.600	18.450	14.700
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.900	42.000	36.500	30.400	29.200	28.050	2[illegible] 750	22.200	20.550	16.950	25.350	24.250	23.500	22.000	18.600	17.550	14.000

Tabella 1. — IMPIEGATI

DONNE — *Stipendio mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	sup. 21 anni	sup. 21 anni	inf. 21 anni	sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	inf. 16 anni	sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	75.350	48.850	42.000	36.400	34.300	30.850	28.600	26.250	24.400	21.800	30.850	29.500	27.650	24.400	22.200	21.100	18.500
Torino	73.700	47.750	41.100	35.600	33.550	30.250	27.950	25.650	23.850	21.350	30.200	28.850	27.000	23.850	21.750	20.600	18.100
Genova	73.050	47.350	40.750	35.250	33.250	29.950	27.700	25.450	23.650	21.100	29.900	28.600	26.800	23.650	21.600	20.450	17.950
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	72.750	47.150	40.550	35.100	33.100	29.800	27.600	25.300	23.550	21.000	29.750	28.450	26.700	23.550	21.500	20.350	17.900
Situazione extra: Varese	73.500	47.600	41.000	35.500	33.450	30.150	27.850	25.600	23.800	21.250	30.150	28.750	26.950	23.800	21.700	20.550	18.050
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.050	45.400	39.100	33.850	31.950	28.750	26.550	24.400	22.700	20.250	28.700	27.400	25.650	22.700	20.700	19.650	17.150
Situazioni extra: Crema	74.650	48.400	41.650	36.000	34.000	30.600	28.250	26.000	24.150	21.600	30.550	29.150	27.350	24.150	22.000	20.900	18.300
Sondrio	72.250	46.850	40.300	34.900	32.950	29.650	27.400	25.150	23.400	20.900	29.600	28.250	26.450	23.400	21.350	20.250	17.800
Trieste	70.600	45.750	39.350	34.100	32.150	28.950	26.800	24.600	22.850	20.400	28.900	27.650	25.900	22.850	20.850	19.800	17.350
Verbania	71.300	46.200	39.750	34.450	32.450	29.200	27.050	24.850	23.100	20.550	29.150	27.900	26.150	23.100	21.050	20.000	17.500
ZONA III																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.750	44.550	38.350	33.200	31.300	28.150	26.050	23.900	22.250	19.900	28.150	26.900	25.200	22.250	20.300	19.250	16.850
Situazione extra: Biella	73.500	47.650	41.000	35.550	33.450	30.150	27.900	25.600	23.800	21.250	30.150	28.750	26.950	23.800	21.700	20.550	18.050
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.900	43.850	37.700	32.700	30.800	27.750	25.650	23.550	21.900	19.600	27.700	26.400	24.750	21.850	19.950	18.900	16.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.100	43.100	37.050	31.850	30.050	27.100	25.050	23.000	21.400	19.100	27.050	25.850	24.200	21.400	20.550	18.500	16.250
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.800	42.400	36.500	31.500	29.700	26.750	24.700	22.700	21.100	18.800	26.650	25.450	23.800	21.050	19.200	18.250	15.950
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.350	41.950	36.050	30.850	29.100	26.200	24.250	22.200	20.700	18.450	26.100	24.950	23.400	20.600	18.800	17.900	15.650
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.000	41.050	35.300	30.250	28.500	25.600	23.700	21.800	20.250	18.100	25.550	24.400	22.850	20.200	18.450	17.500	15.300
Situazione extra: Valdarno	66.200	42.450	36.550	31.250	29.500	26.500	24.550	22.550	20.950	18.700	26.450	25.250	23.650	20.900	19.050	18.100	15.850
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	39.600	34.000	28.900	27.250	24.500	22.700	20.850	19.350	17.300	24.450	23.400	21.900	19.350	17.650	16.750	14.700
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.200	39.850	34.250	29.100	27.450	24.700	22.850	21.000	19.550	17.450	24.650	23.550	22.050	19.450	17.800	16.850	14.800
ZONA X																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.100	38.750	33.350	28.100	26.500	23.850	22.050	20.300	18.850	16.800	23.700	22.650	21.200	18.700	17.050	16.250	14.250
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.600	37.750	32.500	27.400	25.900	23.300	21.550	19.800	18.400	16.450	22.050	21.900	20.500	18.150	16.550	15.700	13.750
ZONA XII																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.900	36.150	31.100	26.150	24.650	22.200	20.500	18.850	17.550	15.650	21.800	20.850	19.550	17.250	15.750	14.950	13.100

Tabella 2. — QUALIFICHE SPECIALI

1° GRADO — *Paga mensile*

ZONE	UOMINI 1° Grado sup. 21 anni	UOMINI 1° Grado inf. 21 anni	UOMINI 2° Grado sup. 21 anni	UOMINI 2° Grado 20-21 anni	UOMINI 2° Grado 19-20 anni	UOMINI 2° Grado 18-19 anni	UOMINI 2° Grado 17-18 anni	UOMINI 2° Grado inf. 17 anni	DONNE 1° Grado sup. 21 anni	DONNE 1° Grado inf. 21 anni	DONNE 2° Grado sup. 21 anni	DONNE 2° Grado 20-21 anni	DONNE 2° Grado 19-20 anni	DONNE 2° Grado 18-19 anni	DONNE 2° Grado 17-18 anni	DONNE 2° Grado inf. 17 anni
ZONA 0:																
Milano	55.150	43.750	41.000	[illegible]	38.650	[illegible]	[illegible]	33.350	47.400	41.100	36.050	34.200	30.500	28.450	27.050	26.300
Torino	53.900	47.600	41.000	[illegible]	37.850	[illegible]	[illegible]	32.550	46.350	40.200	35.250	33.450	29.850	27.800	27.000	25.650
Genova	53.450	47.200	40.600	38.500	37.500	34.700	33.500	32.250	45.900	39.850	34.950	33.150	29.600	27.550	26.750	25.400
ZONA I:																
Como, Firenze, Roma	53.150	47.000	40.400	38.350	37.500	34.550	33.550	32.150	45.700	39.700	34.800	33.000	29.450	27.400	26.650	25.350
Situazione extra: Varese	53.800	47.500	40.900	38.750	37.700	[illegible]	34.100	32.450	46.250	40.100	35.150	33.350	29.750	27.750	26.950	25.600
ZONA II:																
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	51.200	45.300	39.000	36.950	35.950	33.100	32.300	31.000	44.050	38.250	33.500	31.800	28.400	26.400	25.600	24.350
Situazioni extra: Crema	54.550	48.800	41.000	[illegible]	38.300	[illegible]	[illegible]	32.100	46.950	40.650	35.700	33.850	30.250	28.100	27.350	26.150
Sondrio	52.800	46.750	40.200	38.100	37.050	[illegible]	33.650	32.000	45.450	39.400	34.600	32.800	29.300	27.250	26.500	25.300
Trieste	51.650	45.650	39.250	[illegible]	36.250	[illegible]	[illegible]	31.200	44.400	38.500	33.800	32.050	28.600	26.650	25.850	24.550
Verbania	52.150	46.100	39.650	37.600	36.550	[illegible]	[illegible]	31.500	44.550	38.850	34.100	32.350	28.850	26.900	26.100	24.850
ZONA III:																
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.300	44.450	38.250	36.250	35.250	[illegible]	[illegible]	30.250	43.250	37.500	32.900	31.200	27.850	25.950	25.200	23.950
Situazione extra: Biella	53.800	47.500	40.900	[illegible]	37.700	[illegible]	[illegible]	32.600	46.250	40.100	35.150	33.350	29.750	27.750	27.000	25.750
ZONA IV:																
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.300	43.000	37.500	35.550	34.600	[illegible]	31.100	29.700	42.400	36.800	32.250	30.600	27.300	25.400	24.650	23.450
ZONA V:																
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	47.850	42.300	36.400	[illegible]	33.550	31.100	[illegible]	28.750	41.150	35.700	31.300	29.700	26.500	24.650	23.900	22.700
ZONA VI:																
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.350	41.000	36.000	[illegible]	[illegible]	30.750	[illegible]	28.150	40.750	35.350	31.000	29.400	26.250	24.450	23.700	22.500
ZONA VII:																
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena Treviso	46.250	40.900	35.200	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	27.750	39.800	34.550	30.300	28.750	25.600	23.850	23.150	21.900
ZONA VIII:																
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.300	40.050	34.500	32.700	[illegible]	[illegible]	[illegible]	27.100	30.000	33.800	29.050	28.100	25.100	23.400	22.050	21.450
Situazione extra: Valdarno	46.850	41.450	35.650	33.850	[illegible]	30.150	[illegible]	28.100	40.500	34.950	30.650	29.100	26.000	24.200	23.450	22.200
ZONA IX:																
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti Viterbo	44.300	39.150	33.500	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	26.050	38.100	33.050	28.600	27.100	24.200	22.550	21.800	20.550
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.600	39.450	33.450	[illegible]	30.950	[illegible]	[illegible]	26.250	38.350	33.250	28.800	27.300	24.400	22.700	21.950	20.750
ZONA X:																
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	43.000	38.000	32.100	[illegible]	29.650	[illegible]	[illegible]	25.100	36.950	32.050	27.650	26.200	23.400	21.800	21.050	19.850
ZONA XI:																
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.700	36.850	31.300	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	24.150	35.550	31.100	26.700	25.300	22.600	21.000	20.250	19.050
ZONA XII:																
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.450	34.900	29.350	27.900	27.050	[illegible]	[illegible]	22.750	33.950	29.450	25.250	23.900	21.400	19.900	19.150	17.950

Tabella 3 — OPERAI

UOMINI — *Paga oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Operaio comune				Manovale			
	sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inf. 16 anni	sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inf. 16 anni	sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	188,80	183,60	162,50	170,60	165,60	145,50	120,30	161,80	151 —	119,20	93,80	153,40	143,20	113,10	78,70
Torino	184,70	179,60	158,90	166,90	162 —	142,30	117,80	158,20	147,70	116,50	91,70	150,10	140,10	110,80	77 —
Genova	183,10	177,90	157,40	165,40	160,50	131,00	116,70	156,80	146,40	115,50	91 —	148,80	138,90	109,70	76,40
ZONA I: Como, Firenze, Roma	182,20	177,10	156,70	164,60	159,80	140,40	116,20	156,20	145,80	115 —	90,50	148,10	138,30	109,20	76 —
Situazioni extra: Varese	184,20	179,20	158,50	166,40	161,50	142 —	117,50	157,80	147,30	116,20	91,50	149,70	139,70	110,50	76,90
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	175,60	170,70	151 —	158,70	154 —	135,30	112 —	150,40	140,40	110,90	87,30	142,80	133,30	105,30	73,30
Situazioni extra: Crema	187 —	181,70	160,80	169 —	164 —	144,10	119,20	160,20	149,50	118 —	92,30	151,90	141,80	112,10	77,90
Sondrio	181,10	176,10	155,70	163,60	158,90	139,50	115,50	155,20	144,90	114,30	90 —	147,10	137,40	108,60	75,50
Trieste	176,90	171,90	152,10	159,90	155,20	136,30	112,80	151,70	143,60	111,60	87,90	143,80	134,20	106,10	73,30
Verbania	178,60	173,60	153,60	161,40	156,70	137,60	114 —	153,10	142,90	112,70	88,70	145,20	135,60	107,20	74,50
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172,30	167,40	148,20	155,70	151,10	132,70	109,80	147,60	137,80	108,70	85,60	140,10	130,90	103,30	71,90
Situazione extra: Biella	184,30	179,20	158,50	166,50	161,60	142 —	117,60	157,90	147,40	116,30	91,50	140,80	139,80	110,50	76,90
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	169,70	165 —	146 —	153,10	148,60	130,50	108,10	145,10	135,40	106,90	84,10	137,40	128,40	101,40	70,60
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	166,10	161,40	142,80	149,30	144,90	127,20	105,30	141,20	131,70	104 —	81,80	133,50	124,70	98,50	68,50
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,30	159,80	140,30	147,70	143,40	126 —	104,30	139,70	130,30	102,80	81 —	132,20	123,40	97,50	67,80
ZONA VII: (1) Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	160,60	156,10	138,10	144,30	140,10	123,10	101,90	136,40	127,20	100,50	79 —	128,70	120,10	95 —	66,10
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,20	152,90	135,20	141,40	137,20	120,60	99,70	133,50	124,70	98,30	77,40	126,10	117,70	93 —	64,70
Situazione extra: Valdarno	162,70	158,10	139,00	146,20	142 —	124,70	103,20	138,30	129 —	101,80	80,20	130,30	121,70	96,10	66,90
ZONA IX: (1) Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	151,60	147,30	130,30	135 —	131 —	115,10	95,20	127,30	118,90	93,80	73,90	120,20	112,30	88,60	61,70
Situazione extra: Ascoli Piceno	152,80	148,50	131,40	135,90	132 —	115,90	96 —	128,40	119,80	94,60	74,40	121,20	113 —	89,30	62,10
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	146,50	142,40	125,90	130,60	126,80	111,40	92,20	122,90	114,80	90,50	71,30	115,50	107,80	85,10	59,30
ZONA XI: (1) Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,40	137,40	121,60	126 —	122,30	107,50	89 —	118,60	110,80	87,40	68,70	111,50	104,10	82,20	57,20
ZONA XII: (1) Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	133,70	130 —	115 —	119,30	115,80	101,80	84,30	112,30	104,90	82,70	65,10	105,60	98,60	77,90	54,20

N. B. Per le provincie della Regione Siciliana (1) valgono le norme dell'Accordo Interconfederale 23 novembre 1954.

Tabella 3. — OPERAI

DONNE. — *Paga oraria*

ZONE	1ª Categoria sup. 20 anni	1ª Categoria 18-20 anni	1ª Categoria 16-18 anni	1ª Categoria inf. 16 anni	2ª Categoria sup. 20 anni	2ª Categoria 18-20 anni	2ª Categoria 16-18 anni	2ª Categoria inf. 16 anni	3ª Categoria sup. 20 anni	3ª Categoria 18-20 anni	3ª Categoria 16-18 anni	3ª Categoria inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	142,60	119,30	112,30	99,30	135,90	115 —	101 —	87,80	120,20	108,90	97 —	77,70
Torino	139,40	116,60	109,80	97,20	132,90	111,50	98,80	85,90	126,40	106,50	94,90	76 —
Genova	138,20	115,60	105,90	96,80	131,80	110,50	98 —	85,10	125,30	105,60	94,10	75,30
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	137,50	115,10	108,40	95,80	137,20	109,90	97,50	84,70	124,80	105,20	93,70	75 —
Situazione extra: Varese	139,10	116,30	109,60	96,90	132,60	111,20	98,50	85,60	126,10	106,20	94,70	75,80
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,30	110,90	104,40	92,30	126,40	106 —	94 —	81,60	120,20	101,40	90,30	72,30
Situazioni extra:												
Crema	141,20	113,10	111,30	98,40	134,60	112,80	100,10	87 —	128 —	107,90	96 —	77 —
Sondrio	136,70	114,40	107,70	95,20	130,30	109,30	96,90	84,20	123,90	104,50	93 —	74,50
Trieste	133,50	111,70	105,20	93 —	127,30	106,90	94,70	82,30	121,20	102,10	91 —	72,90
Verbania	134,90	112,80	106,20	94 —	128,60	107,80	95,50	83,10	122,30	103,10	91,80	73,60
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	130 —	108,80	102,40	90,60	124,10	104 —	92,10	80,20	118,10	99,50	88,60	70,90
Situazione extra: Biella	139,10	116,40	109,60	97 —	132,70	111,20	98,60	85,70	126,20	106,30	94,70	75,80
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,80	107 —	100,50	89,10	121,90	102,20	90,60	78,70	115,80	97,60	86,90	69,70
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	124,70	104,30	98,20	86,80	118,60	99,40	88,10	76,60	112,50	94,80	84,40	67,60
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,30	103,20	97,20	85,90	117,40	98,40	87,30	75,80	111,40	93,90	83,60	67 —
ZONA VII: (1)												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,60	100,80	95 —	84 —	114,60	96,10	85,10	74 —	108,50	91,50	81,40	65,20
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	118 —	98,70	92,60	82,20	112,20	94,10	83,40	72,40	106,20	89,50	79,90	63,90
Situazione extra: Valdarno	122,10	102,10	96,20	85 —	116,10	97,40	86,40	75 —	109,80	92,60	82,40	66,10
ZONA IX: (1)												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,60	94,20	88,70	78,40	107,10	89,80	79,60	69,20	101,40	85,40	76,10	60,90
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,40	94,90	89,40	79 —	107,90	90,50	80,20	69,70	102,10	86 —	76,70	61,40
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	109 —	91,20	85,80	76 —	103,30	86,70	76,80	66,80	97,40	82,10	73,10	58,50
ZONA XI: (1)												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,20	88 —	82,90	73,30	99,70	83,70	74,10	64,40	94 —	79,20	70,50	56,50
ZONA XII: (1)												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,30	83,30	78,40	69,30	94,50	79,10	70,20	61 —	89,10	75,10	66,90	53,60

N. B. — Per le provincie della Regione Siciliana (1) valgono le norme dell'Accordo interconfederale 28 novembre 1954.

Visto il contratto, l'accordo e le tabelle 1, 2 e 3 che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1360.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese saccarifere.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 settembre 1958, e relative tabelle, per gli addetti all'industria saccarifera, stipulato tra l'Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero, dell'Alcool e del Lievito, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Addetti Industria Zucchero Alcool, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Liberi Lavoratori Zucchero e Alcool, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, il Sindacato Italiano Autonomo Saccariferi, l'Unione Italiana Lavoratori Saccariferi; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero, dell'Alcool e del Lievito, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e il Sindacato Nazionale Lavoratori Zuccherieri, con la assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 52 del 12 marzo 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 settembre 1958, relativo agli addetti all'industria saccarifera, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese saccarifere.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, foglio n. 156. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 16 SETTEMBRE 1958 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA

Addì, 16 *settembre* 1958, *in Genova*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELLO ZUCCHERO, DELL'ALCOOL E DEL LIEVITO rappresentata dal proprio Presidente dott. *Claudio Schiaffino*, assistito dal Direttore segretario dott. *Belmiro Boni* con la collaborazione dei signori: dott. *G. B. Asquasciati*, ragioniere *Ettore Garzoglio*, cav. *Carlo Molinari*, *Erminio Profumo*, dott. *Giuseppe Spadaro*, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. *Filippo Bazzanti* e dal dottor *Mario Rossi;*

e

1. — La FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI INDUSTRIA ZUCCHERO ALCOOL (F.I.A.I.Z.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Enrico Cademartiri* e dai signori: *Giuseppe Bellato*, *Gaetano Spigno*, *Lelio Zamana* della Segreteria Nazionale; *Bruno Alfieri*, *Guglielmo Azario*, *Bruno Bettoni*, *Leana Ricci*, del Comitato Direttivo Nazionale assistiti dai signori: *Bruno Bottoni*, *Nunziato Cimini*, *Fogagnolo*, *Franchini*, *Sauro Lombardi*, *Generoso Marchesini*, *Piero Pieri*, *Rinaldo Pastorino*, *Vincenzo Pucci*, *Antonio Scarpa*, dirigenti sindacali Provinciali e di fabbrica, dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) rappresentata dagli on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli* e dal sig. *Eugenio Guidi*.

2. — La FEDERAZIONE ITALIANA LIBERI LAVORATORI ZUCCHERO E ALCOOL (F.I.L.L.Z.A.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale sig. *Ugo Zino* e dai signori *Biondi Ubaldo*, *Lastrego Remo*, *Avegno Luigi*, *Minetti Giovanni*, *Manara Gino*, *Franceschetti Spartaco*, assistiti dal Segretario Confederale della C.I.S.L. dott. *Dionigi Coppo* e dai signori *Ettore Azais* e *Giuseppe Lagorio*.

3. — Il SINDACATO ITALIANO AUTONOMO SACCARIFERI (S.I.A.S.) rappresentato per delega del suo Presidente *Carlo Gaviglio* dal Segretario Generale *Clemente Mercuriali* e dai signori *Marchi Alcide*, *Giovanni Rollero*, *Ermanno Zannoni* e *Gaetano Grosso*.

4. — L'UNIONE ITALIANA LAVORATORI SACCARIFERI (U.I.L.S.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale signor *Dante Doni*, assistito dal Segretario Confederale *Raffaele Vanni* e dal sig. *Sergio Cesare*.

Addì, 16 *settembre* 1958, *in Genova*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELLO ZUCCHERO, DELL'ALCOOL E DEL LIEVITO rappresentata dal proprio Presidente dott. *Claudio Schiaffino*, assistito dal Direttore segretario dott. *Belmiro Boni* con la collaborazione dei signori: dott. *G. B. Asquasciati*, ragioniere *Ettore Garzoglio*, cav. *Carlo Molinari*, *Erminio Profumo*, dott. *Giuseppe Spadaro*, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. *Filippo Bazzanti* e dal dottor *Mario Rossi;*

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ZUCCHERIERI (C.I.S.N.A.L.) rappresentato dal suo Segretario *Gaetano Torregrossa* con l'assistenza del sig. *Verledo Guidi* della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro.

OPERAI

TITOLO I

INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1.

ASSUNZIONE

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In questo ultimo caso, l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Nelle richieste nominative che le Aziende possono presentare agli Uffici di Collocamento, ai termini di legge, sarà tenuto conto, a parità di merito e di condizioni per la precedenza nelle richieste stesse, del personale tradizionalmente saccarifero, intendendo per tale coloro i quali attraverso il servizio prestato in precedenti campagne o intercampagne saccarifere hanno acquisita esperienza nel lavoro per il quale si effettuano le richieste di assunzione.

Come consuetudinariamente praticato, l'assunzione presso la fabbrica verrà fatta mediante l'affissione di apposito elenco nell'albo della portineria.

Gli elenchi di cui sopra dovranno specificare la caratteristica del rapporto di lavoro con il quale gli operai vengono assunti nonchè la data di assunzione.

Allo scopo di un controllo annuale della posizione contrattuale di ogni dipendente, al 30 aprile di ogni anno le Direzioni di fabbrica concorderanno con le Commissioni Interne gli elenchi del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e di quello a tempo determinato.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

La conferma in servizio dell'operaio nuovo assunto è subordinata ad un periodo di prova la cui durata è di una settimana, eccezionalmente prorogabile, di comune accordo, a due settimane.

Durante il periodo di prova è ammessa in qualsiasi momento da entrambe le parti la rescissione del rapporto di lavoro senza alcun preavviso, con il solo pagamento della retribuzione corrispondente alle ore di lavoro compiute.

All'operaio confermato in servizio sarà fissata una paga che, in ogni caso, non potrà essere inferiore al corrispondente minimo contrattuale stabilito per la categoria alla quale esso verrà assegnato. Tale paga dovrà essere corrisposta all'operaio con decorrenza dal primo giorno di assunzione; da tale giorno decorrerà pure, a tutti gli effetti, la sua anzianità.

All'operaio in prova non saranno applicate le norme previste dal presente contratto relativamente al congedo matrimoniale ed al servizio militare.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni propostegli, lascerà senz'altro lo stabilimento e gli verranno compensate le ore di lavoro compiute in base alla retribuzione normale avuto riguardo alla categoria nella quale l'operaio stesso ha prestato l'opera sua.

Titolo II
DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3.

CATEGORIE OPERAIE

Gli operai saranno classificati nelle categorie sotto indicate:

UOMINI

Maestri d'opera. — E' classificato maestro d'opera l'operaio specializzato che, essendo alle dipendenze dell'Azienda da almeno tre anni, si è particolarmente distinto per capacità tecnico-pratica nelle lavorazioni ad esso affidate. Tutti gli stabilimenti dovranno avere dei maestri d'opera. I posti di maestri d'opera resisi vacanti per licenziamenti, decessi, dimissioni, trasferimenti e passaggio da operaio ad impiegato con mutamento di mansioni, dovranno essere regolarmente rimpiazzati con operai che abbiano i necessari requisiti per essere assegnati alla categoria e possibilmente provenienti dalle stesse stazioni di lavoro.

Operai specializzati:

Periodo di intercampagna. — Sono quelli che, possedendo una specifica capacità in un determinato mestiere, sono adibiti a lavori od esplicano mansioni che richiedono una speciale competenza tecnico-pratica ottenuta in seguito ad un adeguato tirocinio.

Es.: Attrezzisti provetti, montatori, collaudatori, meccanici di precisione, fucinatori non a stampo, saldatori a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico finiti, elettricisti finiti, falegnami finiti, fonditore incaricato della fonderia, avvolgitori e bobinatori di macchine elettriche, modellisti, muratori specialisti nell'esecuzione di murature refrattarie od in muratura a vista, tornitori di precisione, tubisti finiti, ramai e calderai capaci di costruire e riparare parte di apparecchi di rame o di ferro quali per es.: colonne di distillazione o corpi di caldaie a vapore, lattonieri idraulici provetti, bertellista capo, capo squadra manutenzione tronchi ferroviari.

Periodo di campagna. — Sono quelli che, possedendo specifiche qualità tecnico-pratiche conseguite attraverso un adeguato tirocinio in determinate stazioni di notevole importanza, sono addetti alla condotta di operazioni produttive avendone la corrispondente responsabilità.

Operai qualificati:

Periodo di intercampagna. — Sono quelli che, possedendo normale specifica capacità in un determinato mestiere, sono adibiti a lavori od esplicano mansioni che richiedono conoscenze tecnico-pratiche ottenute in seguito a sufficiente tirocinio.

Es.: Attrezzisti, montatori, meccanici, fucinatori a stampo, saldatori a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico, elettricisti, falegnami, muratori, tornitori, tubisti, fresatori, fonditori, ramai, calderai, fabbri, carpentieri, stagnini, bertellisti, verniciatori, vice capo squadra manutenzione tronchi ferroviari, esecutori di isolazioni di tubi ed apparecchi.

Periodo di campagna. — Sono quelli che, possedendo specifica capacità tecnico-pratica conseguita attraverso sufficiente tirocinio in determinate importanti stazioni di fabbrica, sono addetti alla condotta di operazioni produttive avendone la corrispondente responsabilità.

Operai comuni:

Periodo di intercampagna. — Sono quelli che vengono adibiti a lavori ed esplicano mansioni che richiedono attitudini e conoscenze ottenibili con breve tirocinio.

Es.: Aiuto meccanici, aiuto tubisti, aiuto elettricisti, saldatori a punti, battimazza, addetti alla sistemazione ed alla consegna dei materiali, inchiodatori di casse, oliatori ed ingrassatori.

Periodo di campagna. — Si intendono gli operai addetti a lavori ed a mansioni semplici richiedenti una breve e generica preparazione pratica.

Sono altresì da considerare tali gli addetti ai lavori di manovalanza particolarmente disagiata e faticosa.

Manovali:

Periodo di campagna e di intercampagna. — Sono quei lavoratori che, non appartenendo alle precedenti categorie, vengono addetti nei reparti di lavorazione o nei servizi vari a lavori di pulizia, di trasporto, di carico e scarico che non siano particolarmente faticosi.

DONNE

Operaie di 1ª categoria. — Sono quelle addette direttamente alle lavorazioni, alle confezioni delle specialità del prodotto ed ai lavori che comportino cognizioni tecniche (confezione indumenti di lavoro e sacchi da filtri ecc.) ed ai fini del minimo salariale contrattuale saranno equiparate all'operaio qualificato secondo il trattamento di cui all'art. 12.

Operaie di 2ª categoria. — Sono quelle che compiono lavori di pulizia o di trasporto a mano di natura molto leggera od altri lavori leggeri semplici ed ai fini del minimo salariale contrattuale saranno equiparate al manovale secondo il trattamento di cui all'art. 12.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera secondo le diverse lavorazioni e stazioni di fabbrica di zucchero

Ricevimento bietole

Operai comuni: Addetti allo scarico idraulico delle bietole dai vagoni — Addetti al prelevamento campioni bietole — Addetti alle vasche polpe.

Manovali: Addetti alla pulizia dei piazzali e dei vagoni — Addetti trasporto campioni bietole.

Laboratori bietole

Operai specializzati: Raspatore campione medio.

Operai qualificati: Scollettatori barbabietole.

Operai comuni: Raspatori e pressatori.

Manovali : Addetti lavaggio bietole e spazzolatura.

Silos

Operai qualificati: Conduttori di silos.

Manovali: Addetti alla spietratura ed alla diserbatura.

Lavaggio bietole

Operai qualificati: Conduttore di lavatrice.

Operai comuni: Addetti alla filtrazione delle acque di rifiuto ed alle lavatrici.

Manovali: Addetti alla pulizia delle lavatrici e degli elevatori.

Trinciatura bietole

Operai specializzati: Conduttori delle tagliatrici.

Operai comuni: Addetti alla alimentazione delle bilancie automatiche delle tagliatrici ed alle tagliatrici.

Diffusione

Operai specializzati con minimo salariale contrattuale maggiorato del 6,90% : Capi conduttori di un gruppo di batterie.

Operai specializzati: Conduttori di batteria.

Operai qualificati: Addetti alla diffusione — Addetti allo scarico a mano delle batterie di diffusione.

Operai comuni: Pesatori di sugo e addetti alla predefecazione.

Manovali: Addetti alla acidificazione del sugo, alle casse di misura ed alle pulizie.

Steffen

Operai specializzati: Conduttori.

Operai comuni: Addetti steffen.

Polpe - Essiccatoi alimentazione mista

(Gas recupero e fuoco diretto).

Operai specializzati: Conduttori.

Operai comuni: Fuochisti — Alimentatori polpe — Conduttori presse polpe.

Manovali: Addetti agli elevatori e trasportatori.

Lavorazione pannelli e polpe melassate

Operai qualificati: Capi squadra.

Operai comuni: Sformatori.

Manovali: Addetti trasporti e pulizie.

Essiccatoi

(Alimentati coi soli gas di recupero).

Operai qualificati: Conduttori.

Operai comuni: Alimentatori polpe — Conduttori presse polpe.

Manovali: Addetti agli elevatori e trasportatori.

Riscaldatori

Operai comuni: Addetti alla sorveglianza e pulizia dei riscaldatori.

Defecazione

Operai qualificati: Addetti alla defecazione.

Operai comuni: Aiuti alla defecazione.

Saturazione e solfitazione

Operai specializzati: Conduttori prima saturazione.

Operai qualificati: Conduttori seconda saturazione.

Operai comuni: Saturatori - Solfitatori - Conduttori forni a zolfo.

Manovali: Addetti ai saturatori e solfitatori.

Filtrazione

Operai specializzati con minimo salariale contrattuale maggiorato del 4,60% : Conduttori filtri presse di 1ª saturazione.

Operai qualificati: Conduttori filtri a sacco - Addetti ai filtri presse con chiusura a mano.

Operai comuni: Addetti ai filtri presse a chiusura idraulica oppure a scarico automatico - Addetti ai filtri a sacco.

Evaporazione

Operai specializzati: Apparatisti.

Cottura

Maestri d'opera: Cuocitore finito di 1° e 2° prodotto proveniente dagli specializzati fuori campagna.

Operai specializzati con minimo salariale contrattuale maggiorato del 6,90% : Cuocitori.

Operai qualificati: Cuocitori aiuto. — Sono coloro che seguono tutto il lavoro riguardante la cottura al fine di essere in grado di condurre direttamene la stazione in caso di necessità.

Operai comuni: Solfitatore scoli.

Manovali: Addetti al servizio delle bolle — Sono coloro che provvedono al recapito dei campioni dalle cotte al laboratorio chimico, che aiutano ad eseguire le manovre delle valvole per lo scarico delle cotte, che provvedono alla pulizia ed ai servizi vari della stazione, ecc.

I cuocitori appartenenti a raffinerie pure o zuccherifici, con annessa raffineria, provenienti dalla categoria degli operai qualificati nel periodo di intercampagna, saranno assegnati alla categoria dei maestri d'opera dopo 10 anni di servizio prestato in qualità di cuocitore finito di 1° e 2° prodotto.

Ai cuocitori appartenenti a zuccherifici da greggio provenienti dalla categoria degli operai qualificati nel periodo di intercampagna, dopo dieci anni di servizio prestato in qualità di cuocitore finito di 1° e 2° prodotto, sarà riconosciuta ad personam una maggiorazione del 9 % sul minimo tabellare dell'operaio qualificato, per tutto l'anno. (Disposizioni transitorie: tale maggiorazione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali aumenti di merito già concessi allo stesso titolo).

Centrifugazione

Operai specializzati: Conduttori di batterie di turbine.

Operai qualificati: Addetti alle turbine.

Operai comuni: Addetti alle soluzioni di greggio ed alle masse cotte artificiali.

Magazzino zucchero

Operai qualificati: Pesatori zucchero.

Operai comuni: Addetti alla bilancia automatica, all'insacco ed introduzione quando il lavoro non è eseguito a cottimo — Addetti alla cucitura sacchi.

Manovali: Addetti all'insacco ed introduzione ed estrazione quando il lavoro è eseguito a cottimo.

Laboratori chimici

Operai specializzati: Aiuti di banco.

Operai comuni: Alcalinista.

Manovali: Addetti al laboratorio ed addetti alla pulizia.

Forno calce e idratazione calce

Operai specializzati: Conduttori forni a calce.

Operai qualificati: Addetti alla alimentazione alla bocca superiore dei forni — Conduttori idratazione calce.

Operai comuni: Addetti al rifornimento calcare e coke e sfornatura calce — Addetti alla idratazione.

Manutenzione sacchi e tele

Operai comuni: Addetti alla timbratura e numerazione sacchi.

Manovali: Addetti alla lavatura.

Caldaie

Operai specializzati con minimo salariale contrattuale maggiorato del 6,90% : Capi conduttori di caldaia o gruppi di caldaie per le quali è richiesta la patente di 1° grado.

Operai specializzati : Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesta la patente di 2° grado generale.

Operai qualificati: Tutti gli altri conduttori di generatori di vapore e fuochisti.

Operai comuni: Addetti trasporto carbone e scorie.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera secondo le diverse lavorazioni delle raffinerie

Soluzione e filtrazione

Operai specializzati: Conduttori filtrazione nero animale.

Operai qualificati: Conduttori soluzione zucchero e filtrazione con o senza carbone.

Manovali: Addetti alla soluzione ed ai filtri.

Rigenerazione nero animale

Operai specializzati: Conduttori della rigenerazione.

Operai comuni: Addetti alla rigenerazione.

Cottura

Cuocitori (Vedasi zuccherificio).

Operai qualificati: Cuocitori aiuto — Addetti ai mescolatori per masse cotte raffinate e addetti alle caldерine proprie di Sampierdarena.

Operai comuni: Addetti al servizio delle bolle e dei mescolatori da greggio.

Centrifugazione

Come per gli zuccherifici.

Magazzini zucchero

Come per gli zuccherifici.

Operai comuni: Addetti alla stivatura a mano pani — Frantumatura pani zucchero.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera secondo le diverse lavorazioni della baritazione

Baritazione melasso

Per le voci comuni agli zuccherifici ed alle raffinerie valgono le classifiche fatte per questi.

Forni elettrici

Operai specializzati: Capo conduttori di gruppi di forni elettrici.

Operai comuni: Addetti alla conduzione dei forni elettrici e servizio relativo.

Soluzioni ossido e solfuro

Operai qualificati: Esecutore della soluzione e decantazione.

Operai comuni: Addetti ai servizi relativi.

Manovali: Addetti ai trasporti e servizi vari.

Al capo conduttore di gruppi di forni elettrici, agli addetti alla conduzione dei forni elettrici e servizio relativo, all'esecutore della soluzione e decantazione ed agli addetti ai servizi relativi della soluzione ossido e solfuro (esclusa la categoria dei manovali), sarà riconosciuta una maggiorazione del 4,60% sul rispettivo minimo salariale contrattuale. Ai fini della determinazione della paga intermedia di intercampagna si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 14 del contratto tenendo presente la maggiorazione di paga sopracitata.

Trasporto solfuro ossido e travasamento

Manovali: Addetti al trasporto, carico, scarico e travasamento.

Forni essiccatoi carbonato

Operai specializzati: Capo conduttori forni non abbinati a forni elettrici.

Operai qualificati: Conduttori essiccatoi.

Operai comuni: Addetti alle reti.

Manovali: Addetti all'infustamento e trasporti.

Casse e celle di reazione

Operai specializzati: Conduttore responsabile del reparto di reazione.

Operai qualificati: Addetto alle conduzioni casse melasso-barite e preparazione acque alcaline.

Operai comuni: Addetto al lavaggio celle reazioni e casse dosaggio.

Manovali: Addetti scarico celle reazione e servizi vari.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera secondo le diverse lavorazioni delle distillerie

Distillerie, bietole, melasso ed eterifici

Per le voci comuni agli zuccherifici valgono le classifiche fatte per questi.

Carico, scarico e pesatura melasso

Operai comuni: Addetti alle pompe ed alle pese.

Fermentazione

Operai specializzati: Conduttori della fermentazione.

Operai qualificati: Addetti alla preparazione mosti.

Operai comuni: Addetti alla fermentazione.

Distillazione

Operai specializzati con minimo salariale contrattuale maggiorato del 6,90%: Distillatori provenienti dagli specializzati fuori campagna.

Operai specializzati: Distillatori — Distillatori addetti alle colonnette dell'eterificio.

Operai comuni: Aiuto distillatori.

Casse e presse per recupero fondo tini

Operai qualificati: Addetti alle casse e presse.

Manovali: Aiuti ai servizi relativi.

Concentratori vinacce

Operai qualificati: Addetto.

Forni potassa

Operai specializzati: Conduttori di forni.

Operai qualificati: Addetti al forno.

Magazzini alcole

Operai specializzati: Esecutori delle operazioni di travaso, introduzione e denaturazione alcole.

Operai comuni: Aiuto alle operazioni suddette.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera secondo le diverse lavorazioni delle distillerie di sorgo

Carico e trasporto canne

Operai comuni: Alimentatori di canne alle trincie.

Manovali: Scaricatori ed accatastatori canne, alimentatori dei nastri trasportatori.

Mulini

Operai specializzati: Conduttori dei mulini.

Operai comuni: Aiuti conduttori dei mulini.

Pressatori

Operai comuni: Manovratori presse residui canne.

Manovali: Addetti alle presse ed ai residui canne.

Per altre stazioni le qualifiche sono quelle delle distillerie di bietole.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera Secondo le diverse lavorazioni della produzione lievito

Per le fabbriche di lievito abbinate alle fabbriche di zucchero, raffinerie, distillerie di bietole.

Sala macchine

Operai qualificati: Addetti compressori aria e sala macchine.

Preparazione mosti

Operai qualificati: Addetti alla preparazione dei mosti e alle semine.

Fermentazione

Operai specializzati con minimo salariale contrattuale maggiorato del 6,90%: Conduttori della fermentazione.

Operai comuni: Addetti alla fermentazione.

Separatori

Operai qualificati: Addetti ai separatori.

Filtri presse

Operai qualificati: Conduttori dei filtri.

Operai comuni: Addetti ai filtri e impastatrici.

Essiccatoio

Operai comuni: Addetti al carico e scarico dei telai e dei carrelli.

Trafilatura, confezione ed imballaggio

Operaie di 1ª categoria con minimo salariale contrattuale maggiorato del 9%: Capo sala addette alla confezione del lievito.

Donne di 1ª categoria: Addette alla trafilatura ed imballaggio

Operai comuni: Addetti all'imballaggio e trasporto casse.

Distillazione acquette lievito

Operai qualificati: Addetti alla distillazione.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera secondo le diverse lavorazioni dell'acido lattico

Fermentazione

Operai specializzati: Conduttori della fermentazione.

Manovali: Addetti alla fermentazione.

Filtri presse

Operai specializzati: Conduttori dei filtri.

Operai comuni: Addetti ai filtri.

Defecazione - saturazione - scomposizione - concentrazione

Operai specializzati: Conduttori della defecazione, della saturazione e della scomposizione — Conduttori di batteria di concentrazione.

Manovali: Aiuti alle operazioni suddette.

Magazzini - filtrazione e confezione

Operai specializzati: Conduttori della filtrazione e confezione.

Operai comuni: Addetti alle operazioni suddette.

Manovali: Aiuti.

Assegnazioni e qualifiche della mano d'opera secondo le diverse lavorazioni della produzione della mannite

Soluzione - filtrazione - centrifugazione

Operai qualificati: Addetti ai filtri ed alle centrifughe.

Cristallizzazione dei pani

Operaie di 1ª categoria: Addette alla cristallizzazione pani.

Confezione

Operaie di 1ª categoria: Addette alla confezione.

Servizi generali

Macchine

Maestri d'opera: Capo di centrale termica richiedente patente di 1° grado e con responsabilità per la manutenzione completa della stazione.

Macchinista di locomotiva o di locomotore autorizzato all'accesso nelle stazioni, sui binari di corsa e che curi la manutenzione completa della locomotiva o del locomotore.

Operai specializzati con minimo contrattuale salariale maggiorato dell'8,30%: Capo turno elettricista.

Operai specializzati: Macchinisti di locomotive o locomotori per raccordo con le FF.SS e con le ferrovie private o in concessione — Manovratori di grandi grues con traslazione meccanica.

Operai qualificati: Addetti alla sorveglianza motrici — Manovratori di piccole grues — Macchinisti di locomotive o locomotori nell'interno delle fabbriche — Manovratori di piccoli motori a scoppio od elettrici per ferrovia a scartamento ridotto e capi barca.

Operai comuni: Addetti alle pompe e compressori — Barcai — Manovratori e scambisti.

Vari

Maestri d'opera: Bilanciaio autorizzato e aiuto sorvegliante di fabbrica se proveniente dagli specializzati.

Operai specializzati con minimo contrattuale salariale maggiorato dell'8,30%: Capo squadra ispezione macchine, laddove esiste.

E' capo squadra ispezione macchine quell'operaio che, coadiuvato da altri meccanici di ispezione, cura il buon funzionamento delle macchine.

Operai specializzati: Bilanciaio — Affilatore coltelli — Autisti meccanici — Camionisti meccanici.

Operai qualificati: Autisti — Camionisti — Distributore di magazzino scorta — Marcatempo — Portiere da retribuirsi a quindicina fissa. Al portiere, cui viene assegnato, con carattere di continuità lo svolgimento di mansioni superiori, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore semprechè questa ultima abbia carattere di equivalenza nel tempo. Invece nei casi particolari di cumulo di mansioni non rientranti nelle specifiche normali mansioni dei portieri e non avendo le caratteristiche sopra indicate, al portiere verrà assegnata la qualifica di operaio specializzato.

Operai comuni: Guardiani con brevetto di guardia giurata (da retribuirsi a quindicina fissa) — Guardiani — Aiuto distributore di magazzino scorte — Inservienti (intendendosi per tali coloro, già denominati fattorini nei precedenti contratti, che esplicano normalmente le mansioni di pulizia negli uffici, ritiro, spedizione, consegna e copiatura a copialettere della corrispondenza, accompagnamento degli estranei negli uffici).

Manovali: Cavallanti — Stallieri — Carrettieri.

Art. 4.

INDUMENTI DI LAVORO

L'Azienda fornirà in uso gratuito al personale dipendente addetto ai sottonotati reparti gli indumenti di lavoro a fianco di ciascuno indicati:

— Addetti allo scarico di polpe dai diffusori: calzature adeguate (zoccoli o calzature di gomma).

— Addetti ai filtri presse: guanti di tela forte.

— Addetti ai forni da potassa: guanti di tela forte.

— Addetti alle turbine di pilé: guanti di tela forte.

— Sfornatori dei forni da calce: guanti di tela forte, grembiule di tela.

— Addetti al latte di calce: combinazione o grembiule di tela, zoccoli, schermo facciale oculare protettivo.

— Bertellisti: maglia e calzoni in assegnazione definitiva.

— Saldatori ossiacetilenici e saldatori tubisti, intendendosi per tali i saldatori elettrici: una tuta, guanti incombustibili e zoccoli.

— Fonditori e forgiatori: grembiule adeguato al lavoro.

— Meccanici di ispezione e loro aiuti, ingrassatori, fuochisti, elettricisti, addetti alla pulizia e manutenzione interna degli apparecchi (caldaie, diffusori, saturatori, concentratori, bolle di cottura, condensatori, mescolatori di masse cotte, casse fermentazione, apparecchi distillerie, mulini e simili): combinazione di tela o pantaloni a bretella larga secondo le necessità del lavoro.

— *Lieviterie*

— Fermentazione: stivali di gomma; per tutti gli addetti ai lavori in locali bagnati: zoccoli.

— Donne addette alla confezione: grembiule e cuffia.

— *Acido lattico*

— A chi lavora a contatto dell'acido lattico: una tuta e zoccoli.

Servizi generali

— A coloro che sono addetti allo scarico e rifornimento di nafta: una tuta e zoccoli.

Personale addetto ai piazzali e guardiani che devono restare al lavoro anche in caso di pioggia: impermeabile e copricapo di tela cerata che potranno essere di dotazione delle squadre ed intercambiabili tra esse; nella stagione rigida per i guardiani sono prescritti gli stivaloni di gomma.

Gli operai i quali dovessero lavorare a contatto od esposti all'azione di sostanze irritanti caustiche, velenose o corrosive, saranno dotati dall'Azienda, indipendentemente dagli indumenti sopra indicati, dei mezzi protettivi necessari.

L'Azienda fornirà annualmente, a titolo gratuito a tutti gli operai in servizio continuativo nonchè agli impiegati tecnici che ne facciano richiesta, non avventizi, la tela occorrente per la confezione di una tuta.

Art. 5.

ASSEGNAZIONE DEL LAVORO E PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio nell'esecuzione del lavoro deve attenersi alle istruzioni ricevute.

La qualifica attribuita all'operaio non lo esonera dal prestare l'opera propria per altri lavori che venissero eventualmente comandati, tenuto conto della di lui qualifica, capacità e attitudine.

In questo caso gli sarà corrisposta la retribuzione normale relativa alle mansioni, finchè le esplica, se superiore a quella che normalmente egli percepisce, mentre continuerà a percepire la retribuzione normale corrispondente alla propria qualifica se quella relativa alle nuove mansioni fosse inferiore.

L'operaio che per un periodo superiore a due mesi, anche non consecutivi, nel periodo di un anno, venga adibito a mansioni proprie di una categoria superiore a quella a cui esso appartiene, verrà senz'altro promosso alla categoria stessa.

Fermo restando quanto sopra, all'operaio che durante la campagna venga adibito a mansioni proprie di una categoria superiore a quella cui appartiene, verrà assegnata, durante la campagna, la retribuzione normale della categoria superiore, fermi restando però gli aumenti di merito e di anzianità goduti nella categoria di provenienza.

In quelle stazioni o lavorazioni ove venga a mancare qualche operaio i componenti della squadra della stazione o lavorazione che lo sostituiscono percepiranno anche la retribuzione normale dell'operaio mancante, sino alla sostituzione dell'assente.

Art. 6.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli arre-dietti ed in generale tutto quanto è a lui affidato. L'operaio sarà messo in grado di conservare tutto ciò che gli è stato dato in consegna.

Le Aziende forniranno gratuitamente alle maestranze gli attrezzi di lavoro.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni a tali oggetti che siano a lui imputabili ed il loro ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati ad ogni operaio senza autorizzazione del capo. Qualunque variazione fatta arbitrariamente dall'operaio darà diritto alla Direzione di rivalersi sulle di lui competenze per i danni di tempo e di materiali subiti.

In caso di licenziamento o di dimissioni, prima di lasciare lo stabilimento l'operaio dovrà riconsegnare al magazzino dello stesso tutto quello che ha ricevuto in consegna. Qualora non restituisca tutto o parte di quanto ha avuto in consegna, gli sarà addebitato il relativo importo all'atto della liquidazione.

Art. 7.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento, sia al mattino che al pomeriggio sarà regolata come segue:

a) il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro, e con questo si inizierà l'ingresso nello stabilimento;

b) il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

c) il terzo segnale verrà dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed ogni operaio dovrà iniziare la sua opera.

Trascorsi cinque minuti dal erzo segnale, sarà ancora permesso l'accesso allo stabilimento per la durata di 15 minuti per l'ammissione dei ritardatari; a questi sarà trattenuta mezz'ora di retribuzione normale.

Il segnale di uscita verrà dato alla fine del turno di lavoro: nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale segnale, se non previa autorizzazione.

Nel caso di più turni l'operaio del turno cessante non potrà abbandonare il suo posto di lavoro se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario massimo normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Fuori dei periodi di lavorazione, ove sia consuetudinariamente praticato un orario inferiore alle 48 ore settimanali e ove tale minore orario sia mantenuto, le ore eventualmente richieste in più di esso, sino alle 48 settimanali, verranno compensate con la retribuzione normale maggiorata del 5%.

Detta maggiorazione, quando è dovuta dovrà essere corrisposta in aggiunta all'eventuale maggiorazione per lavoro festivo e notturno di cui all'art. 59.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali.

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella approvata con R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

Tuttavia, qualora nello svolgimento delle mansioni o occupazioni indicate nella citata tabella di legge, sia se esercitate singolarmente, o in cumulo con altre mansioni discontinue o non, venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante della mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi, rientra nelle limitazioni di legge, previste in 8 ore giornaliere o 48 settimanali di cui al 1° comma del presente articolo.

La maggiorazione del 5% di cui al 2° comma del presente articolo, non spetta agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, in quanto il loro orario normale — e come tale retribuito — è di 60 ore settimanali.

L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione Aziendale; la relativa distribuzione sarà fissata dalla Direzione Aziendale di accordo con la Commissione Interna secondo i patti interconfederali.

Detto orario sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore individuale, dall'effettuare turni avvicendati e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'Azienda.

Art. 9.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite, a seconda della loro gravità o della loro recidività, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa fino all'importo di tre ore di retribuzione normale;

d) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

e) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di quindici giorni;

f) licenziamento a termini dell'art. 11.

I provvedimenti disciplinari di cui ai comma *c*), *d*), *e*) ed *f*) non potranno essere adottati se non previa contestazione della mancanza e udite le discolpe dell'operaio.

Eventuali controversie derivanti dall'applicazione dei provvedimenti disciplinari saranno regolate secondo il combinato disposto dell'art. 87 e dell'Accordo Interconfederale sui compiti delle Commissioni Interne.

Art. 10.

MULTE E SOSPENSIONI

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; le multe, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla multa o sospensione anche in mancanza di recidiva.

In via esemplificativa l'operaio incorre nei suddetti provvedimenti, nei seguenti casi:

1) che non si presenti al lavoro o che lo sospenda o ne ritardi l'inizio senza giustificato motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza alcuna autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;

3) che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

4) che sia trovato addormentato;

5) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

6) che introduca abusivamente, senza autorizzazione, nello stabilimento bevande alcooliche; che venda oggetti o biglietti; che faccia nello stabilimento collette o raccolte di firme durante le ore di lavoro;

7) che si presenti o si trovi sul lavoro in istato di ubbriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

8) che provochi litigi, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

9) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

10) che effettui movimenti di medaglia o timbratura della scheda di altro operaio.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danno, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

Art. 11.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE O INADEMPIENZE

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto per mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti i festivi o alle ferie;

3) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

4) recidiva nella mancanza di cui al punto 10) dell'art. 10, movimenti irregolari o alterazioni dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

5) prestazione della propria opera presso altre Aziende della stessa natura di quella da cui l'operaio dipende, salvo casi di sospensione del lavoro;

6) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione potrebbe provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo nei 12 mesi antecedenti a due sospensioni che nel complesso superino i 20 giorni;

8) rilevante insubordinazione verso i superiori.

B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto od occultamento ai fini di furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'Azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento e rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) *concorrenza sleale o comunque violazione del*l'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 C. C.

Al licenziato a sensi del punto *A*) spetta la corresponsione dell'indennità di licenziamento e del Conto Individuale della Cassa di Previdenza.

Al licenziato a sensi del punto *B*) spetta la corresponsione del suo eventuale Conto particolare della Cassa di Previdenza.

Nel caso di licenziamento senza preavviso nè indennità quest'ultima, quando non costituisca risarcimento *di danni, sarà devoluta alla Cassa di Previdenza Azien*dale.

Per l'applicazione pratica di quanto previsto nel presente articolo si fa esplicito riferimento all'Accordo Interconfederale sui licenziamenti individuali 18 ottobre 1950 ed eventuali successivi.

Art. 12.

TRATTAMENTO ECONOMICO

1) *Composizione della retribuzione.*

A tutti gli effetti del presente contratto si conviene che:

a) per paga di fatto si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

— minimo salariale contrattuale riferito alla categoria di appartenenza, all'età ed al sesso;

— eventuali maggiorazioni di merito;

— eventuali maggiorazioni per riconoscimento di anzianità;

b) per retribuzione normale si intende l'importo risultante dalla somma della paga di fatto più le quote di variazione della nuova indennità di contingenza secondo la scala mobile;

c) per retribuzione globale si intende l'importo risultante dalla somma della retribuzione normale più tutte le eventuali indennità accessorie a carattere continuativo e di ammontare determinato, come alloggio, concessioni in natura che abbiano carattere di retribuzione, ecc. ed il rateo orario dell'importo della gratifica natalizia.

2) *Minimi salariali.*

I minimi salariali *contrattuali per le categorie operaie* sono quelli risultanti in appendice alla Tabella A).

3) *Trattamento donne e minori.*

Per le donne ed i minori i minimi salariali contrattuali di cui alla Tabella *A*) saranno ragguagliati alle seguenti percentuali:

Donne		
di età superiore ai 18 anni	86%	del minimo salariale contrattuale attribuito alla categoria cui appartengono.
dai 16 ai 18 anni compiuti	78%	
dai 14 ai 16 anni compiuti	65%	
Uomini		
dai 17 ai 18 anni compiuti	87%	
dai 16 ai 17 anni compiuti	77%	
dai 14 ai 16 anni compiuti	67%	

Alle donne destinate a compiere lavori che tradizio*nalmente sono compiuti da uomini, a parità di condi*zioni e di rendimento sarà attribuita la retribuzione normale degli operai uomini. Se il passaggio è solo saltuario, la maggiorazione sarà corrisposta per tutta la durata del lavoro.

Nelle lavorazioni a cottimo valgono i criteri di cui sopra con l'applicazione della stessa tariffa di cottimo degli operai che eseguono il cottimo stesso.

4) *Addetti a lavori discontinui.*

I minimi di paga per gli operai che sono addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia saranno fissati in base alle norme seguenti:

— le prime 10 ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale base salariale;

— il lavoro prestato oltre la decima ora sarà compensato in base alla paga oraria maggiorata della percentuale di straordinario;

— qualora un operaio addetto alle occupazioni discontinue di cui sopra dovesse essere retribuito a quindicina fissa, tale forma di retribuzione sarà calcolata in base al minimo di categoria cui è stato assegnato moltiplicato 120.

5) *Quindicinali fissi.*

Per gli operai retribuiti a quindicina fissa resta inteso che qualora nel mese cadessero 27 giornate lavorative le Aziende dovranno far luogo al pagamento della 27.ma giornata oltre alla normale retribuzione delle due quindicine.

Art. 13.

PAGAMENTO DELLE MERCEDI E RECLAMI SULLA PAGA

La corresponsione della retribuzione verrà effettuata a periodi non superiori al mese secondo le consuetudini.

Agli operai pagati ogni due settimane, a quindicina o a mese, dovrà essere corrisposto ogni sabato, se richiesto, un acconto pari a circa il 90% del guadagno realizzato.

La corresponsione della retribuzione avverrà con la osservanza delle modalità stabilite dalle leggi.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata.

Non saranno accettati reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta-paga o prospetto, nonchè sulla qualità della moneta se non all'atto del pagamento.

Date le particolari caratteristiche dell'industria, in ogni caso la carenza tra la chiusura del periodo di paga e la liquidazione non dovrà superare i sei giorni.

Art. 14.

MINIMI SALARIALI CONTRATTUALI INTERMEDI DI INTERCAMPAGNA

L'operaio che, per il periodo della campagna, in relazione alle mansioni cui viene adibito, venga classificato — anche ai sensi dell'art. 3 — in una categoria superiore a quella cui è normalmente assegnato durante l'intercampagna, riassumerà la normale classifica salvo il diritto ad un minimo salariale contrattuale intermedio pari alla media dei minimi correnti per le due categorie.

Nel caso in cui, dopo un periodo di sei giorni di esperimento nella categoria superiore l'operaio non si dimostri all'altezza dei nuovi compiti, egli perderà, nell'intercampagna, il diritto al minimo salariale contrattuale intermedio.

Le percentuali di maggiorazione del 4,60%, 6,90% e dell'8,30% concesse nei periodi di campagna sui minimi salariali contrattuali degli specializzati a termini dell'art. 3 concorrono a formare un minimo salariale contrattuale intermedio *sui generis*, risultante dalla media aritmetica tra il minimo della categoria di provenienza ed il minimo dello specializzato maggiorato del 4,60%, 6,90% e dell'8,30%.

Il minimo salariale contrattuale intermedio è, a tutti gli effetti, un minimo salariale contrattuale base, alla stregua dei minimi tabellari di categoria.

Art. 15.

TRATTAMENTO MAESTRI D'OPERA

Ai Maestri d'Opera spetterà il seguente trattamento:

— quindicina fissa che sarà calcolata in base al minimo salariale contrattuale orario dell'operaio specializzato aumentato del 15%. La quindicina fissa si riferisce all'orario normale di lavoro di 48 ore settimanali e sarà ragguagliata a 104 ore complessive. Tale quindicina fissa rimarrà di 104 ore anche quando le prestazioni richieste fossero inferiori.

In caso di licenziamento:

— due quindicine di preavviso (208 ore).

— Indennità di licenziamento:

sino al 5° anno compiuto di anzianità di servizio: gg. 15 di retribuzione globale per ogni anno;

dal 6° al 10° anno compiuto di anzianità di servizio: gg. 25 di retribuzione globale per ogni anno;

oltre il 10° anno compiuto di anzianità di servizio: gg. 30 di retribuzione globale per ogni anno.

In caso di dimissioni l'anzidetto trattamento sarà regolato ai sensi dell'art. 30.

— Ferie: come gli operai in rapporto all'anzianità.

— Gratifica natalizia: 2 quindicine (208 ore).

Fermo restando il trattamento previsto dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di assistenza malattie per gli operai dell'industria ed il trattamento previsto per gli infortuni sul lavoro dall'apposita legge, questi saranno integrati dalle Aziende in modo da conservare ai Maestri d'Opera la corresponsione del quindicinale intero (retribuzione normale) per i primi 5 mesi, senza nessun periodo di carenza dall'inizio della malattia.

Per quanto riguarda il lavoro prestato in giorni festivi, il trattamento sarà quello previsto dal presente contratto.

Per il Maestro d'Opera divenuto tale in relazione a particolari funzioni espletate in periodo di campagna non è ammessa la retrocessione a specializzato con paga intermedia.

Art. 16.

MAGGIORAZIONE PER GLI OPERAI ANZIANI

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per l'anzianità di servizio continuativo maturata presso la stessa Azienda o Gruppo Aziendale (intendendosi per tale il complesso delle fabbriche facenti

capo alla stessa Società) sarà corrisposta una maggiorazione sul minimo salariale contrattuale di categoria di spettanza dell'interessato nelle seguenti misure:

5%	al compimento	di	5	anni	di	servizio
10%	»	»	» 10	»	»	»
15%	»	»	» 15	»	»	»
20%	»	»	» 20	»	»	»
25%	»	»	» 25	»	»	»
30%	»	»	» 30	»	»	»

Le percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ad ogni variazione dei minimi salariali di cui alla tabella allegato A) le maggiorazioni percentuali già riconosciute saranno ricalcolate sui nuovi minimi ed aggiunte ad esse insieme agli altri elementi che concorrono alla formazione di una nuova paga di fatto.

Al termine di ogni anno solare si effettuerà il ricalcolo delle maggiorazioni di cui sopra in relazione alle quote di variazione della nuova indennità di contigenza secondo la scala mobile al 31 dicembre con applicazione della risultante nuova misura con il 1° gennaio successivo.

Nota. — Per gli operai ammessi a « minimo salariale contrattuale intermedio », come all'art. 14, le maggiorazioni di cui sopra saranno calcolate su detto minimo salariale contrattuale intermedio.

[illegible] « la campagna » l'importo di tale maggiorazione sarà riportato in cifra sul minimo salariale contrattuale della categoria superiore cui l'operaio è stato provvisoriamente assegnato.

Art. 17.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

In caso di passaggio anche temporaneo da una categoria inferiore ad una superiore, la determinazione della nuova paga individuale di fatto si farà mediante assorbimento, fino a concorrenza del nuovo minimo, delle eventuali maggiorazioni di merito.

Gli incrementi percentuali di anzianità verranno ricalcolati sul nuovo minimo, incluse le quote di variazione della nuova indennità di contingenza secondo la scala mobile.

Art. 18.

LAVORO A COTTIMO

Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia od a cottimo, intendendosi per cottimo i tipi di tale sistema di lavoro uniformati ai principi di legge e delle presenti disposizioni.

Ogni tariffa di cottimo deve essere concordata tra Direzione di fabbrica e Commissione Interna e garantire all'operaio di normale capacità lavorativa il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo salariale contrattuale del manovale maggiorato del 28%.

Le tariffe di cottimo saranno comunicate agli operai attraverso l'affissione di apposite tabelle in portineria o nei locali ove si eseguono i cottimi.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'Industria Saccarifera e Distillatoria, si conviene che per gli operai specializzati, qualificati e comuni, che siano chiamati ad eseguire lavori a cottimo propri del manovale, il loro guadagno sarà calcolato nella misura di quello prescritto per il lavoro a cottimo eseguito da quest'ultima categoria.

Al capo squadra interessato saranno comunicate per iscritto all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario di cottimo corrispondente; gli sarà poi comunicato, per ogni singolo cottimo, la quantità di lavoro eseguita ed il tempo impiegato dalla sua squadra.

Tali comunicazioni dovranno rimanere in possesso del caposquadra perchè egli possa sempre computare con facilità ed esattezza il cottimo realizzato.

Le tariffe concordate, una volta superato il periodo di assestamento di almeno un mese, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione della variazione del tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di paga.

Qualunque contestazione in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici od accertamento di fatti determinanti le tariffe di cottimo è rimessa all'esame di un Organo Tecnico composto di un rappresentante di ognuna delle Organizzazioni Sindacali interessate (la somma delle rappresentanze delle Organizzazioni dei lavoratori costituisce una rappresentanza unica rispetto a quella dei datori di lavoro) e presieduto da una terza persona designata dalle Organizzazioni stesse.

Tale Organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia che, se non risolta, sarà esaminata ai sensi dell'art. 87.

Art. 19.

MALATTIE ED INFORTUNI

L'operaio ammalato, entro il giorno successivo allo inizio della assenza per malattia, se non osta un giustificato impedimento, deve provvedere ad avvertire la Azienda.

L'Azienda avrà facoltà di fare accertare lo stato di salute dell'operaio ammalato da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia od infortunio regolarmente accertati, l'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi di tempo di seguito indicati, purchè non si trovi in stato di preavviso per già comunicato licenziamento o dimissioni:

a) 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;

b) 8 mesi da oltre 5 anni a 15 anni di anzianità;

c) 10 mesi oltre i 15 anni di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove l'Azienda licenzi l'operaio, questi avrà diritto allo stesso trattamento spettantegli in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le Aziende, per i primi tre mesi di cui ai periodi previsti ai precedenti punti *a*), *b*) e *c*), integreranno il trattamento economico percepito dagli operai ammalati ed infortunati, in base alle norme legislative in materia di assistenza malattia ed infortunio vigenti all'entrata in vigore del presente contratto, con un sussidio giornaliero, pari al 25% della retribuzione normale ad economia, per le giornate nelle quali avrebbero lavorato se fossero stati presenti in servizio.

La malattia contratta in servizio per causa di servizio o l'infortunio sul lavoro non risolvono il rapporto di lavoro e pertanto l'operaio ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica.

Ove dalla malattia o dall'infortunio derivi una minorazione parziale della capacità lavorativa dell'operaio, le condizioni del rapporto di lavoro potranno essere adeguatamente modificate in relazione alla minorata capacità lavorativa dell'operaio stesso.

Ogni infortunio sul lavoro, quando anche consenta la continuazione della normale attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, il quale provvederà affinchè all'infortunato siano prestate le cure di soccorso immediato.

Al termine del periodo di invalidità temporanea entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, l'operaio dovrà presentarsi alla Direzione aziendale per ricevere disposizioni relativamente alla ripresa del proprio lavoro: la Direzione, prima di riammetterlo in servizio, potrà sottoporlo a visita medica di controllo.

I periodi di malattia e della inabilità al lavoro verranno computati a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, nei limiti di cui al terzo paragrafo.

Gli operai infortunati sul lavoro avranno diritto alla corresponsione della retribuzione normale dell'intera giornata in cui è avvenuto l'infortunio.

Ove gli operai siano trattenuti per prestare la loro opera di assistenza o soccorso, essi saranno retribuiti per tutto il tempo trascorso a tal fine nello stabilimento.

Art. 20.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione temporanea della lavorazione saranno compensati con la retribuzione normale giornaliera quegli operai tenuti a disposizione della Direzione all'interno dello stabilimento.

Agli operai tenuti a disposizione fuori dello stabilimento, la Azienda integrerà il trattamento della Cassa Integrazione Salari di cui al decreto legislativo 12 agosto 1947, n. 869 — qualora ricorrano le condizioni del suo intervento — fino alla concorrenza del 50% della retribuzione normale giornaliera in modo che, in complesso, l'operaio venga comunque a realizzare, per tutto il periodo tenuto a disposizione, il 50% di quanto avrebbe percepito se la sospensione non fosse avvenuta.

Gli operai di cui al precedente comma cesseranno di essere a disposizione con semplice avviso affisso in portineria da parte della Direzione dello Stabilimento 24 ore prima.

Per gli operai retribuiti soltanto a cottimo, il trattamento ai fini di cui sopra sarà uguale alla retribuzione normale percepita dall'operaio comune o a quella relativa alla categoria di provenienza se superiore.

Art. 21.

RICUPERI

E' ammesso il ricupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzione di lavoro concordata tra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si inizi entro i 15 giorni immediatamente successivi alla avvenuta interruzione.

Art. 22.

FERIE

L'operaio avrà diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuito come segue:

— giorni 12 di retribuzione normale per anzianità da 1 a 5 anni compiuti;

— giorni 15 di retribuzione normale per anzianità da oltre 5 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 18 di retribuzione normale per anzianità da oltre 10 anni fino a 20 anni compiuti;

— giorni 23 di retribuzione normale per anzianità oltre i 20 anni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, di comune accordo tra le parti e, di norma, nel periodo compreso dalla fine all'inizio della campagna.

Dal computo delle ferie sono esclusi i giorni festivi.

Nelle ferie non potranno in nessun caso essere computate le assenze giustificate di qualsiasi natura.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa delle ferie.

Se nel periodo di godimento delle ferie l'operaio viene chiamato in servizio prima della fine di esse, al termine del lavoro per il quale fu chiamato avrà diritto al godimento della parte di ferie ancora spettantegli.

Qualora l'operaio, nel suo periodo feriale, fosse stato fuori sede, avrà diritto al rimborso delle spese per andata ed eventuale ritorno.

In caso di sopravvenuta malattia durante le ferie, all'atto della presentazione del certificato medico, il loro decorso si intenderà sospeso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ove sia maturato il diritto alle ferie, all'operaio spetterà la corrispondente indennità sostitutiva.

Tanto nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro quanto di concessione di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie intere, spetterà la frazione di ferie proporzionale ai mesi interi di servizio.

Il periodo di servizio, superiore ai 15 giorni, sarà considerato mese intero.

Data la particolare caratteristica dell'industria saccarifera, per gli operai cottimisti — intendendosi per tali coloro che, durante l'intera annata o l'intero periodo di ingaggio hanno lavorato prevalentemente a cottimo — tanto per il godimento delle ferie come nel

caso in cui debbasi corrispondere l'indennità sostitutiva, si terrà conto della media dei guadagni di cottimo effettivamente realizzati.

Per contro gli operai che, pur lavorando a cottimo, non raggiungano — durante l'intera annata o l'intero periodo di ingaggio — la prevalenza di tale sistema di lavoro, riceveranno il trattamento previsto per i prestatori d'opera ad economia.

Nota. — Le ferie sono godute in via posticipata, ma esse maturano via via dal primo mese di servizio, senza alcuna carenza.

Da ciò discende che, nel passaggio da uno scaglione ad un altro, dal giorno successivo alla scadenza dello scaglione inferiore comincia a maturare l'aliquota relativa allo scaglione superiore ed in caso di necessità di valutare la frazione di ferie sarà a tale nuovo scaglione che ci si dovrà riferire.

Es.: fino al compimento di 5 anni: 12 giorni; dal 1° giorno del 6° anno comincia a decorrere l'aliquota dei 15 giorni.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA

Per quanto riguarda la corresponsione della gratifica natalizia le parti fanno riferimento agli Accordi Interconfederali vigenti ed alle norme che a tale riguardo saranno emanate dalle Confederazioni competenti e dagli Organi governativi.

Data la particolare caratteristica dell'Industria saccarifera, in deroga a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, per i lavoratori cottimisti — intendendosi per tali coloro che durante l'intera annata o l'intero periodo di ingaggio hanno lavorato prevalentemente a cottimo — ai fini del computo della gratifica natalizia si terrà conto della media dei guadagni di cottimo effettivamente realizzati.

Per contro i lavoratori che, pur lavorando a cottimo non raggiungono durante l'intera annata o l'intero periodo di ingaggio la prevalenza di tale sistema di lavoro, riceveranno il trattamento previsto per i prestatori di opera ad economia.

Per la determinazione dei dodicesimi della gratifica natalizia il periodo di servizio superiore ai 15 giorni vale come mese intero.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il trattamento da riconoscersi agli operai in caso di chiamata alle armi per servizio di leva o di richiamo è quello stabilito dalla legge.

Il periodo durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per servizio militare di leva è considerato utile come anzianità di servizio presso la Azienda ai soli effetti dell'art. 29 sull'indennità di licenziamento.

Il trattamento di cui al presente articolo si applicherà soltanto agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 2097 C. C.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il trattamento in caso di matrimonio sarà, per gli operai, quello previsto dalla legge e dagli Accordi Interconfederali in corso.

L'operaio potrà ottenere, a richiesta, che il congedo matrimoniale sia prorogato a giorni 12; comunque fino a 12 giorni di retribuzione normale sarà integrato il trattamento economico, qualunque sia la durata del congedo.

Eventuali nuove norme interconfederali o legislative assorbiranno, fino a concorrenza, il trattamento anzidetto.

Art. 26.

IGIENE DEL LAVORO - PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'operaio sarà sottoposto a visita medica al momento dell'assunzione al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata ed anche, *eventualmente, successivamente qualora se ne ravvisi* la opportunità.

L'Azienda deve munire l'operaio dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che per la loro specifica natura possono riuscire nocivi alla salute dell'operaio nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi, se di uso personale come zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc. saranno assegnati in dotazione a ciascun operaio per tutta la durata del lavoro e saranno, come gli altri mezzi protettivi, riparati o sostituiti dall'Azienda quando resi guasti o inservibili dall'uso.

Ogni stabilimento deve essere munito di impianto di doccia e di una cassetta o armadietto contenente i medicinali necessari per un immediato soccorso e, durante la lavorazione, disporre di un infermiere o persona pratica dei servizi di infermeria per le eventuali prestazioni di Pronto Soccorso.

Gli operai addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni con sostanze nocive devono consumare i pasti fuori dei reparti stessi.

L'operaio è tenuto all'osservanza delle prescrizioni che gli verranno impartite dall'Azienda, a norma di legge, per la tutela della sua salute, e in particolare a servirsi dei mezzi di cui sopra, fornitigli dall'Azienda, soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Art. 27.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni degli Industriali e dei Lavoratori collaboreranno con gli organi competenti per la istituzione di corsi per la formazione ed il perfezionamento professionale dei lavoratori, nell'ambito delle leggi e dei contratti collettivi regolanti la materia.

Le *Aziende*, tenuto presente l'interesse generale al perfezionamento professionale degli operai, daranno la possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi d'istruzione professionale. Detti corsi saranno distinti in corsi di primo addestramento, corsi per la formazione di operai qualificati e corsi di perfezionamento.

Gli operai che abbiano conseguito il certificato di idoneità, in relazione alla graduatoria di esame, saran-

no tenuti in considerazione al fine di eventuali promozioni individuali a categoria superiore.

Nelle località dove sono istituiti corsi di primo addestramento, o corsi speciali di qualificazione per la specifica branca di lavorazione, gli operai che non siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento di tipo corrispondente alla Azienda presso la quale lavorano e che prestino la loro opera a più di tre Km. di distanza dal centro abitato in cui si attua il corso, sono tenuti a chiedere l'iscrizione ai corsi stessi ed a frequentarli, se ammessi, ed i datori di lavoro presso i quali gli operai suddetti sono occupati, hanno l'obbligo di concedere loro la possibilità di frequentare il corso, compatibilmente con le esigenze del servizio.

A tali elementi verrà riconosciuta la retribuzione normale che in tal modo perderebbero, limitatamente ad un'ora giornaliera.

Del pari le Direzioni dovranno corrispondere le ore perdute e rimborsare le spese agli operai che frequentino corsi di preparazione agli esami di patente per conduttori di caldaie a vapore o per il conseguimento di qualifiche indispensabili per le lavorazioni saccarifere (cuocitori, elettricisti, ecc.) sempreché le Aziende li iscrivano di autorità ai corsi stessi.

TITOLO III
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28.
PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato effettuato non a termini dell'articolo 11 e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno mediante i seguenti periodi di preavviso.

— 48 ore lavorative fino a 5 anni di anzianità;

— 88 ore lavorative da oltre 5 anni a 10 anni di anzianità;

— 120 ore lavorative oltre 10 anni di anzianità.

Se la disdetta del rapporto di lavoro è data dall'operaio, i termini di cui sopra saranno ridotti della metà.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Per gli operai assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della campagna e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

In tal caso, per i lavoratori a cottimo, l'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata sulla paga oraria individuale normale aumentata della percentuale minima di cottimo prevista e calcolata secondo l'art. 18.

Il preavviso dovrà avvenire o con lettera o mediante affissione all'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 29.
INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 11 paragr. B), gli operai con rapporto a tempo indeterminato avranno diritto alla seguente indennità:

a) fino al 5° anno compiuto, per ogni anno, 8 giorni di retribuzione globale;

b) da oltre il 5° anno compiuto, per ogni anno, 15 giorni di retribuzione globale.

Per gli operai di cui sopra l'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Inoltre verrà loro liquidato il saldo del proprio Conto Individuale Cassa di Previdenza.

Ove l'operaio divenga comunque invalido (il compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° per le donne costituisce presunzione di invalidità) avrà diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Nota a verbale. — Nel caso di licenziamenti per limiti di età praticati dal 60° anno in poi, non si farà luogo all'applicazione della procedura prevista dall'Accordo Interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali.

Art. 30.
DIMISSIONI

In caso di dimissioni dell'operaio il cui rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato, sarà riconosciuta allo stesso una indennità di anzianità nelle seguenti aliquote dell'indennità prevista in caso di licenziamento dall'art. 29 oltre l'integrale liquidazione del Conto Individuale della Cassa di Previdenza:

— metà, quando l'operaio non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

— 3/4 quando l'operaio abbia superato i 5 anni di servizio;

— l'intero trattamento previsto dall'art. 29 quando l'operaio abbia superato i 10 anni di servizio.

All'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'art. 29.

Art. 31.
LIQUIDAZIONE DEI COTTIMI IN CASO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque avvenuta, durante l'esecuzione del cottimo o prima della liquidazione di esso, l'operaio cottimista ha diritto alla liquidazione dell'eventuale utile del cottimo stesso, sino al momento in cui lascia il lavoro, nei casi in cui la liquidazione del cottimo e dell'utile del lavoro sia accertabile.

Ove non lo sia, la liquidazione avverrà quando il cottimo sia ultimato ed in tal caso sarà concesso un acconto non inferiore al corrispondente importo per il lavoro eseguito ad economia maggiorato dalla percentuale minima di cottimo calcolata ai termini dell'articolo 18.

IMPIEGATI

TITOLO I

INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32.

ASSUNZIONE

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

L'assunzione risulterà da atto scritto, nel quale saranno specificate:

1) la data di assunzione;

2) la categoria (o gruppo) cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 36;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova, se richiesto dall'Azienda;

5) tutte le altre condizioni che l'Azienda ritenga portare a conoscenza dell'impiegato, condizioni che non potranno in nessun modo peggiorare le disposizioni contenute nel presente contratto.

Art. 33.

PERIODO DI PROVA

In mancanza di esplicita pattuizione, che deve risultare da atto scritto, l'assunzione deve ritenersi fatta senza il periodo di prova.

Qualora fosse richiesto il periodo di prova, questo non potrà di regola, essere superiore a 6 mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a 3 mesi per quelli delle altre categorie.

Il periodo di prova potrà essere eccezionalmente prorogato oltre i limiti stabiliti dal presente articolo — fino a raddoppiarli — qualora al riguardo intervenga specifico accordo tra le parti.

Superato favorevolmente il periodo di prova, l'impiegato si intenderà senz'altro confermato in servizio.

Lo stipendio da corrispondere durante il periodo di prova dovrà essere almeno quello minimo stabilito nel presente contratto per la categoria per la quale l'impiegato è stato assunto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla rescissione del contratto, che potrà aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità di licenziamento.

Il servizio prestato durante il periodo di prova dall'impiegato confermato va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi stabiliti dalla legge, dal presente contratto e da eventuali accordi integrativi, eccezion fatta per quanto riguarda le norme di cui agli articoli 46, 47 e 49 relativi a: congedo matrimoniale, servizio militare e trattamento di malattia.

Nel caso in cui l'impiegato in prova si ammali o si infortuni, l'esperimento verrà sospeso, senza il diritto ad alcun assegno e provvidenza contrattuale, per la durata massima di due mesi per gli impiegati di 1ª categoria e di un mese per gli altri, con facoltà di recuperi a guarigione avvenuta.

In caso di malattia o infortunio contratti in servizio e per ragioni di servizio si praticherà all'impiegato in prova il trattamento previsto dall'art. 49 capov. 8°.

Qualora la risoluzione del contratto avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione globale verrà corrisposta per il solo periodo di effettivo servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il limite predetto, verrà corrisposta all'impiegato la retribuzione globale fino alla metà o sino alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Può essere soggetto al periodo di prova soltanto l'impiegato di nuova assunzione.

Gli operai passati impiegati non saranno soggetti ad alcun periodo di prova.

TITOLO II

DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

b) dedicare tutta la propria attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori, rispettando l'ordine gerarchico e non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che comunque possano sviarlo dall'adempimento delle proprie mansioni;

c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Azienda nei confronti di terzi; non trarre profitto a danno della stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni;

d) avere cura dei locali, mobili, macchine, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

ORARIO DI LAVORO

Ferme restando le deroghe e le eccezioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, l'orario massimo di lavoro per gli impiegati è di 48 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

Per ogni ora di lavoro prestata dall'impiegato oltre le 44 e sino alle 48 ore settimanali, l'Azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria dello stipendio mensile di fatto che si ottiene dividendo detto stipendio per 26 moltiplicato 8.

Il trattamento di cui al comma precedente non si applica agli impiegati nel periodo dal 15 luglio al 15 ottobre (per Avezzano nel periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre).

L'orario normale di lavoro per gli impiegati addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 52 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere.

Le eventuali ulteriori ore di prestazione fino a 60 ore settimanali saranno compensate con la quota oraria della retribuzione normale.

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, si fa riferimento alla tabella approvata con R.D.L. 6 dicembre 1923, n. 2657.

Tuttavia, qualora nello svolgimento delle mansioni o occupazioni indicate nella citata tabella di legge, sia se esercitate singolarmente o in cumulo con altre mansioni discontinue o non, venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'impiegato addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in 8 ore giornaliere o 48 ore settimanali di cui al primo comma del presente articolo.

Ove sia consuetudinariamente praticato un orario inferiore a quello previsto dal primo e dal quarto comma del presente articolo, questo continuerà ad essere osservato come normale.

L'orario di lavoro è fissato dalla Direzione aziendale, la relativa distribuzione sarà fissata dalla Direzione aziendale d'accordo con la Commissione Interna secondo i patti interconfederali.

Detto orario sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Art. 36.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

FABBRICHE

1ª Categoria

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto, di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che hanno funzioni direttive.

Tecnici: 1° Capo fabbrica — Capo chimico.

Amministrativi: Capo ufficio amministrativo — Capo ufficio agricolo con alle dipendenze personale di 2ª categoria.

2ª Categoria

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni di concetto.

Tecnici: Capo fabbrica — Capo meccanico perito industriale — Chimico — Disegnatore d'assieme finito — Capo elettricista perito elettrotecnico responsabile dell'impianto e del servizio.

Amministrativi: Contabile incaricato dell'ufficio paghe — Contabile ufficio agricolo — Contabile magazzeno scorte — Contabile magazzeno prodotti — Agente agricolo — Cassiere contabile di fabbrica.

Il Capo fabbrica di 2ª categoria, se laureato, passerà alla 1ª categoria dopo e non oltre un periodo di quattro anni di servizio, quale capo fabbrica, escluso l'anno di tirocinio.

Il Capo fabbrica di 2ª categoria, se diplomato, passerà alla 1ª categoria dopo e non oltre un periodo di otto anni di servizio, quale capo fabbrica.

Al Capo fabbrica, cui durante il periodo della campagna bietole, vengono affidate mansioni analoghe a quelle del 1° Capo fabbrica o del Capo fabbrica appartenente alla 1ª categoria, con analoga responsabilità, sarà corrisposto, per la durata di dette mansioni, un compenso pari alla differenza tra il suo stipendio di fatto, esclusi gli eventuali aumenti periodici di anzianità, ed il minimo contrattuale della 1ª categoria.

Il Chimico laureato, passerà alla 1ª categoria, dopo e non oltre 5 anni di direzione del laboratorio con chimici o analisti alle proprie dipendenze durante la campagna.

3ª Categoria

Alla 3ª categoria appartengono gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni esecutive.

Detta categoria si divide in due gruppi: *A*) e *B*).

Gruppo *A*)

Tecnici

Allievi capi fabbrica — Assistenti o sorveglianti con carattere continuativo — Assistente edile con carattere continuativo — Analisti — Sottocapi meccanici — Capi officina — Capo elettricista o vice capo elettricista, con carattere continuativo — Disegnatori adibiti a lavori di semplice esecuzione.

Capo Centrale termica - (E' quel dipendente che durante la campagna ha la sovraintendenza e la sorveglianza del lavoro dei conduttori di caldaia con patente di 1° e 2° grado, classificati specializzati. Incaricato di compilare i bollettini dei consumi di combustibile, di eseguire i rilievi sulla produzione di vapore e su tutti i dati di funzionamento al fine di fornire al capo fabbrica gli elementi necessari per il bilancio termico. Nell'intercampagna, cura la manutenzione completa della stazione guidando il lavoro degli operai addetti onde preparare le caldaie e ausiliari per la prova di collaudo. Compila le prime note per le richieste dei materiali con la indicazione di tutti gli elementi tecnici per le ordinazioni). Trattasi, laddove esiste, di un solo dipendente per fabbrica.

Capo reparto casa bietole - (E' quel dipendente che durante la campagna, sovraintende e sorveglia il lavoro svolto dagli operai, dai silos bietole alla evaporazione compresa, con conoscenza completa del macchinario, degli apparecchi e della loro conduzione. Nella intercampagna sovraintende e sorveglia il lavoro svolto dagli operai addetti per lo smontaggio e revisione di tutto il macchinario del reparto casa bietole, segnalando ai superiori le deficienze riscontrate, studiandone e proponendone i rimedi e le modifiche opportune. Ultimata la manutenzione, sovraintende e sorveglia il montaggio del suddetto macchinario e compila le prime note per le richieste del materiale con la indicazione di tutti gli elementi tecnici per le ordinazioni).

Capo reparto casa zuccheri - (E' quel dipendente che, durante la campagna, ha la sovraintendenza e la sorveglianza del lavoro svolto dagli operai addetti, dalle casse del sugo denso all'insacco dello zucchero, con conoscenza completa della lavorazione, del macchinario, degli apparecchi e della loro conduzione. Nell'intercampagna sovraintende e sorveglia il lavoro svolto dagli operai addetti per lo smontaggio e la revisione di tutto il macchinario del reparto casa zuccheri, segnalando le deficienze riscontrate ai superiori, studiandone e proponendone i rimedi e le modifiche opportune. Ultimata la manutenzione, sovraintende e sorveglia il montaggio del suddetto macchinario e compila le prime note per le richieste del materiale, con l'indicazione di tutti gli elementi tecnici per le ordinazioni).

Capo reparto macchine - (E' quel dipendente che, durante la campagna, ha la sovraintendenza e la sorveglianza del funzionamento delle motrici, compressori, turbocompressori, pompe, turbopompe, turbine a vapore nonchè di tutte le altre macchine della fabbrica, con conoscenza completa delle stesse onde poter intervenire e rimediare ad ogni incidente che dovesse verificarsi.

Nell'intercampagna sovraintende e sorveglia la manutenzione completa delle suddette macchine ed il lavoro degli operai addetti.

Segnala ai superiori le deficienze riscontrate, studiando e proponendo i rimedi e sovraintende e sorveglia il montaggio delle macchine stesse, sottoponendole, a lavoro ultimato, al collaudo dei superiori.

Compila le prime note di richieste del materiale con la indicazione di tutti gli elementi tecnici per le ordinazioni). Trattasi, laddove esiste, di un solo dipendente per fabbrica.

Capo reparto tubisti - (E' quel dipendente che, durante tutto il periodo dell'anno, senza partecipare manualmente al lavoro, sovraintende e sorveglia il lavoro delle squadre di operai specializzati e comuni per la costruzione, il montaggio e il collaudo di impianti di tubazione di ogni qualità, interpretando e realizzando i disegni costruttivi, onde far eseguire i lavori sotto la sua diretta responsabilità, a perfetta regola d'arte).

Amministrativi

Aiuti agenti agricoli — Magazzinieri — Spedizionieri — Aiuti contabili — Capi laboratorio tare — Pesatori bietole — Bollettaristi con incarico della compilazione delle relative distinte — Addetti alla verifica alle superfici coltivate.

Gruppo *B*)

Dattilografe — Telefoniste senza altre mansioni di categoria superiore — Vice magazzinieri — Commessi d'ufficio — Pesatori bietole di laboratorio tare — Bollettaristi.

Gli impiegati con rapporto di lavoro a termine saranno assegnati, in base alle mansioni da essi esplicate, alle categorie o gruppi che loro competono.

All'assistente o sorvegliante cui durante il periodo della campagna bietole, vengono affidate a tutti gli effetti mansioni analoghe a quelle del capo fabbrica, sarà corrisposto, per la durata di dette mansioni, un compenso pari alla differenza tra il suo stipendio di fatto, esclusi gli eventuali aumenti periodici di anzianità, ed il minimo contrattuale della 2ª categoria.

L'assistente o sorvegliante che durante il periodo della campagna bietole sostituisce a tutti gli effetti il capo fabbrica, passerà alla 2ª categoria dopo e non oltre un periodo di 8 anni di espletamento di tali mansioni.

Nelle fabbriche in cui si svolgono simultaneamente due o più lavorazioni, all'assistente o sorvegliante che viene alternato ad altri assistenti o sorveglianti nelle varie lavorazioni, dovrà essere corrisposto, per il periodo della campagna bietole, la differenza tra il suo stipendio di fatto, esclusi gli eventuali aumenti periodici di anzianità, ed il minimo contrattuale della 2ª categoria.

SEDI

1ª *Categoria*:

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto d'ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che hanno funzioni direttive.

Appartengono altresì alla 1ª categoria gli impiegati di concetto che svolgono mansioni di particolare importanza per natura, autonomia del lavoro e con facoltà di iniziativa nello svolgimento di tali mansioni.

2ª *Categoria*:

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni di concetto e quegli impiegati che hanno promiscuità di mansioni di concetto e d'ordine purchè le prime siano prevalenti.

3ª *Categoria*:

Gruppo A): Impiegati d'ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive normali.

Gruppo B): Dattilografe — Telefoniste senza altre mansioni di categoria superiore — Commessi d'ufficio.

FABBRICHE E SEDI

Si intendono per commessi d'ufficio quei lavoratori normalmente incaricati di effettuare riscossioni e pagamenti per conto dell'Azienda ed altri lavori d'ufficio e di scarso rilievo.

L'assegnazione a categoria (o gruppi) è fatta dal datore di lavoro in raporto alle mansioni che l'impiegato esplica.

Nelle lettere di assunzione del personale non potranno essere indicate classifiche diverse da quelle previste dal presente articolo.

Al personale che venisse a trovarsi già assegnato ad una categoria (o gruppo) superiore a quella cui avrebbe diritto in base al presente contratto, questa verrà confermata con qualifica « ad personam ».

Art. 37.

MUTAMENTO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria (o gruppo) purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia chiamato per almeno un mese a compiere mansioni rientranti in categoria (o gruppo) superiore alla sua, dovrà essere corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile già goduta, per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni, un assegno temporaneo non inferiore alla differenza tra il minimo stipendiale contrattuale della categoria (o gruppo) superiore e lo stipendio di fatto percepito — esclusi gli aumenti periodici di anzianità — in quanto tale differenza sussista.

Trascorso un periodo, nel volgere di un anno, di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di 4 mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 3ª categoria *A*), avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o nel gruppo superiore.

Quando si tratti di sostituzione di un altro impiegato per sua assenza temporanea dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e maternità, od aspettativa non motivata da ragioni sindacali, politiche o pubbliche, il passaggio alla categoria o gruppo superiore dovrà avvenire qualora l'assenza del sostituito divenga definitiva.

Art. 38.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

Nel caso di passaggio a categoria superiore sarà assegnato all'impiegato il corrispondente minimo stipendiale contrattuale salvo il mantenimento dell'importo in cifra degli aumenti periodici di anzianità maturati nella categoria di provenienza.

Tale importo, nel caso di variazione dei minimi di stipendio, sarà ricalcolato come previsto dall'art. 44 conteggiandolo sui minimi delle categorie di provenienza.

La Direzione provvederà a comunicare all'impiegato la sua promozione a mezzo di lettera nella quale saranno indicate: *a*) la categoria (o gruppo) a cui l'impiegato viene assegnato; *b*) la nuova retribuzione mensile spettantegli suddivisa nei suoi elementi costitutivi.

Art. 39.

LAUREATI

I laureati il cui titolo sia specificatamente richiesto dal datore di lavoro all'atto della assunzione, non potranno essere assegnati alla 3ª categoria.

Nel caso in cui non abbiano alcuna preparazione pratica si potrà far luogo ad un periodo di tirocinio, che comunque non potrà essere superiore ad un anno.

Durante tale periodo, il loro stipendio base mensile non potrà essere inferiore all'80% del minimo contrattuale degli impiegati della 2ª categoria.

Qualora un laureato sia stato assunto senza specifica richiesta del titolo ed eventualmente sia stato assegnato alla 3ª categoria, la sua posizione dovrà esere esaminata al termine di un anno di servizio per determinare il suo passaggio alla categoria superiore o la risoluzione del suo rapporto di lavoro.

Art. 40.

STIPENDIO - RETRIBUZIONI VARIE E MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

A tutti gli effetti del presente contratto si conviene che:

1) Lo stipendio mensile di fatto dell'impiegato è costituito:

a) dal minimo di stipendio contrattuale di categoria o gruppo di appartenenza;

b) dagli aumenti di merito;

c) dagli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 44.

2) La retribuzione normale è costituita:

a) dallo stipendio di fatto come sopra definito al punto 1);

b) dalle quote di variazione della nuova indennità di contingenza, secondo la scala mobile.

3) La retribuzione globale è costituita:

a) dalla retribuzione normale come sopra definita al punto 2);

b) da tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, dalle concessioni in natura che abbiano carattere di retribuzione, nonchè dalle eventuali retribuzioni a percentuale e dal dodicesimo della tredicesima mensilità.

Per la determinazione dello stipendio giornaliero si divide lo stipendio mensile di fatto per 26.

La liquidazione delle competenze mensile deve avvenire ad ogni fine mese.

Nel foglio di liquidazione mensile dovranno essere tenuti distinti i vari elementi costitutivi della retribuzione.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli elementi costitutivi della retribuzione mensile, all'impiegato dovrà intanto essere corrisposta la parte non contestata.

Art. 41.

STIPENDI MINIMI BASE DI CATEGORIA E DI GRUPPO

Ferme restando le condizioni di miglior favore che saranno pattuite fra le parti, i minimi di stipendio sono quelli risultanti dalla tabella in appendice sotto la lettera *B*).

I minimi di cui a detta tabella sono riferiti ad un massimo di 48 ore settimanali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, i minimi di cui alla citata tabella si riferiscono ad un massimo di 52 ore settimanali: le eventuali ulteriori ore di prestazione fino alle 60 settimanali saranno compensate in base a quote orarie della retribuzione normale.

Art. 42.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

All'incaricato di normale maneggio di denaro, con oneri per errori, verrà corrisposta una particolare indennità commisurata al 5 % sulla retribuzione normale mensile.

Art. 43.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una 13.ma mensilità pari alla retribuzione normale mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13,ma mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato; a tal fine il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

Art. 44.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso una stessa Azienda o Gruppo Aziendale (intendosi per tali il complesso di stabilimenti facenti capo alla stessa Società) avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maggiorazioni percentuali del minimo stipendiale contrattuale relativo alla categoria di appartenenza dell'interessato, nelle misure sotto indicate:

per il 1°, 2°, 3°, 4° e 5° biennio: 5% biennale
per il 6°, 7° e 8° biennio: 7% biennale
per il 9°, 10°, 11° e 12° biennio: 5% biennale
per il 13° e 14° biennio: 4% biennale.

Nel computo dell'anzianità ai fini di cui sopra dovranno essere detratti gli aumenti periodici già concessi alla data di sottoscrizione del presente contratto.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici acquisiti nella categoria di provenienza.

In caso di nuovo rapporto di lavoro con altra Azienda o Gruppo aziendale non sarà considerata l'anzianità acquisita presso il precedente datore di lavoro, salvo patto espresso in contrario convenuto tra le parti.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal mese in cui si compie il biennio di anzianità e verranno calcolati sul minimo di categoria vigente nel mese in cui il biennio di anzianità stessa è stato maturato.

Ad ogni variazione dei minimi stipendiali contrattuali di cui alla tabella allegato *B*) gli scatti percentuali già riconosciuti saranno ricalcolati sui nuovi minimi ed aggiunti ad essi insieme agli altri elementi che concorrono alla formazione del nuovo stipendio di fatto; analogamente l'importo in cifra degli aumenti periodici acquisiti nelle categorie precedenti verrà ricalcolato in proporzione alle variazioni che avranno subito i minimi tabellari delle categorie stesse.

Al termine di ogni anno solare si effettuerà il ricalcolo delle maggiorazioni di cui sopra in relazione all quote di variazione della nuova indennità di contingenza, secondo la scala mobile, al 31 dicembre con applicazione della risultante nuova misura con il 1° gennaio successivo.

Per gli aumenti periodici di anzianità maturati prima del 14 giugno 1952, le maggiorazioni percentuali sopra citate dovranno essere calcolate sul minimo stipendiale contrattuale esclusa l'indennità di contingenza in vigore ad 1° aprile 1954.

Le quote forfettizzate relative agli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 14 giugno 1952, sono quelle previste dall'art. 44 del C.C.N.L. 10 agosto 1954.

Per le successive variazioni dei minimi stipendiali contrattuali previste dal 7° comma del presente articolo gli scatti percentuali maturati in data anteriore al 14 giugno 1952, saranno ricalcolati sui nuovi minimi stipendiali contrattuali, escluse le quote di contingenza di cui alla tabella *C*); analogamente l'importo in cifra degli scatti percentuali acquisiti nelle categorie precedenti verrà ricalcolato in proporzione alle variazioni che avranno subito i minimi tabellari delle categorie stesse, escluse le quote di contingenza anzidette.

Art. 45.

RIPOSO ANNUALE

L'impiegato, compiuto un anno di servizio presso la Azienda, ha diritto ad un riposo annuale, maturantesi durante l'anno, con la corresponsione della retribuzione normale nella seguente misura:

— giorni 15 esclusi i festivi se con anzianità fino a 5 anni compiuti;

— giorni 20 esclusi i festivi se con anzianità da oltre 5 e fino a 10 anni;

— giorni 25 esclusi i festivi se con anzianità da oltre 10 e fino a 18 anni;

— giorni 30 esclusi i festivi se con anzianità oltre i 18 anni.

Il riposo annuale avrà normalmente carattere continuativo e nella fissazione dell'epoca l'Azienda terrà conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, dei desideri dell'impiegato.

Non saranno computate come riposo annuale le assenze giustificate ed i permessi concessi dall'Azienda.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è consentita la rinuncia al riposo annuale.

L'impiegato che ha maturato il diritto alle ferie, se licenziato o dimissionario prima del godimento delle ferie stesse, ha diritto al pagamento dell'importo corrispondente; in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dello scadere del primo anno di servizio, l'aliquota di ferie maturata verrà liquidata insieme all'indennità di licenziamento.

L'Azienda può richiamare in via del tutto eccezionale l'assente prima del termine del periodo di riposo, quando necessità di servizio lo richiedono, fermo restando il diritto del dipendente di completare il periodo stesso in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle eventuali spese di viaggio di andata e di eventuale ritorno.

Qualora le ferie non potessero essere riprese nello stesso anno, l'impiegato avrà diritto al relativo pagamento.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie è sospeso il periodo feriale con decorrenza dalla data del certificato medico.

Qualora, per esigenze di servizio, le ferie siano concesse frazionatamente, il giorno finale di ogni periodo non deve essere computato come ferie.

Nota. — Le ferie sono godute in via posticipata ma si maturare via via dal primo mese di servizio senza alcuna carenza.

Da ciò discende che, nel passaggio da uno scaglione ad un altro, dal giorno successivo alla scadenza dello scaglione inferiore comincia a maturare l'aliquota relativa allo scaglione superiore ed in caso di necessità di valutare la frazione di ferie sarà a tale nuovo scaglione che ci si dovrà riferire

Es.: fino al compimento di 5 anni: 15 giorni: dal primo giorno del 6° anno comincia a decorrere l'aliquota dei 20 giorni.

Art. 46.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati sarà concesso un permesso di 15 giorni consecutivi, con decorrenza della retribuzione normale, per contrarre matrimonio.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 47.

SERVIZIO MILITARE

Il trattamento dell'impiegato in caso di chiamata alle armi per servizio di leva o di richiamo, sarà quello stabilito dalla legge e dagli accordi interconfederali in vigore.

Qualora per i richiamati detto trattamento fosse inferiore alla corresponsione della retribuzione normale per i primi 6 mesi e della metà per i mesi successivi essi avranno diritto a percepire la differenza tra il trattamento previsto dalla legge e quello di cui sopra.

Art. 48

ASSICURAZIONE CONTRO I RISCHI DEL LAVORO

Fermo l'obbligo delle assicurazioni di legge per gli impiegati di fabbrica che vi sono soggetti, l'Azienda dovrà provvedere a sue spese all'assicurazione dei propri impiegati di fabbrica contro i rischi inerenti il lavoro da essi compiuto.

Detto impegno da parte dell'Azienda vale sino ai limiti di età che sono accettati dagli Istituti di assicurazione.

Il capitale da assicurarsi non potrà essere inferiore:

a) a 5 annualità di retribuzione normale per il caso di morte;

b) a 6 annualità di retribuzione normale per il caso di invalidità permanente.

Con l'accensione della polizza suddetta e la regolare tempestiva corresponsione dei premi l'Azienda sarà manlevata da ogni e qualsiasi responsabilità sul buon fine del contratto di assicurazione.

Ad ogni variazione dello stipendio di fatto dell'impiegato dovrà corrispondere, a cura dell'Azienda, un proporzionale aggiornamento della relativa polizza.

Nel caso in cui l'Azienda non ottemperasse all'impegno di cui sopra, sarebbe responsabile in proprio della garanzia degli importi di cui ai punti *a*) e *b*).

Art. 49.

MALATTIE ED INFORTUNI

La malattia dovrà essere notificata all'Azienda nelle 24 ore successive, salvo i casi di giustificato impedimento; essa dovrà essere comprovata mediante presentazione del certificato medico non oltre il terzo giorno di assenza.

L'Azienda avrà diritto di far constatare la malattia e la guarigione clinica dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di disaccordo tra il medico fiduciario e quello curante verrà nominato dalle parti un terzo medico che giudicherà inappellabilmente.

In caso di interruzione del servizio dovuta ad assenza dell'impiegato non in prova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per infortunio o malattia, regolarmente accertati, l'Azienda conserverà il posto e corrisponderà la retribuzione normale all'impiegato per:

a) 4 mesi per una anzianità non superiore a 2 anni;

b) 6 mesi per una anzianità da oltre 2 anni a 6 anni;

c) 8 mesi per una anzianità da oltre 6 anni a 10 anni;

d) 12 mesi per una anzianità oltre i 10 anni.

Qualora l'assenza per malattia si protragga oltre i limiti sopra indicati, l'Azienda potrà concedere all'impiegato che lo richieda e che ne comprovi la necessità, un periodo di aspettativa fino ad un anno, senza corresponsione della retribuzione.

Se invece l'Azienda licenzia l'impiegato, sarà a lui dovuto il trattamento di licenziamento di cui all'art. 52 inclusa la indennità sostitutiva del preavviso.

Analogo trattamento sarà dovuto se successivamente al periodo di aspettativa l'Azienda intenderà licenziare l'impiegato.

La malattia contratta in servizio per causa di servizio o l'infortunio sul lavoro non risolvono il rapporto di lavoro e pertanto l'impiegato ha diritto, trascorsi i termini di cui sopra, alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica, senza alcuna corresponsione contrattuale.

Nella determinazione dell'anzianità agli effetti della liquidazione dell'indennità di licenziamento sarà compreso il periodo di malattia o di infortunio.

La invalidità permanente parziale derivante da infortunio o malattia contratta in servizio non risolve il contratto di lavoro il quale potrà essere modificato nelle sue condizioni in relazione alla minorata capacità lavorativa dell'impiegato.

Art. 50.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari che la Direzione della Azienda può applicare a carico dei propri impiegati sono:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) sospensione dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a 5 giorni;

d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio fino ad un massimo di 15 giorni;

e) licenziamento senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

I provvedimenti di cui alle lettere *e)* ed *f)* saranno comminati nel caso in cui l'impiegato commetta una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Eventuali controversie derivanti dall'applicazione dei provvedimenti disciplinari saranno regolati secondo il combinato disposto dell'art. 87 e dell'Accordo Interconfederale sui compiti delle Commissioni Interne.

Nel caso di licenziamento senza preavviso nè indennità, questa ultima, quando non costituisca risarcimento di danni, deve essere devoluta alla Cassa di Previdenza Aziendale.

Comunque, anche nel caso di cui al punto *f)* del primo comma del presente articolo, resterà sempre salvaguardato il diritto del dipendente per quanto riguarda il suo Conto Particolare della Casa di Previdenza.

I provvedimenti disciplinari di cui ai comma *c)*, *d)*, *e)* ed *f)* non potranno essere adottati se non previa contestazione della mancanza e udite le discolpe dell'impiegato.

TITOLO III

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51.

PREAVVISO

Salvo il caso di licenziamento per motivi di cui all'art. 50, lettera *e)* ed *f)*, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, può essere risolto dall'Azienda con i seguenti termini di preavviso:

a) per l'impiegato di 1ª categoria:

— 4 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore ad anni 2;

— 2 mesi, se ha prestato servizio per meno di due anni;

b) per l'impiegato di categoria 2ª e 3ª:

— 3 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore ad anni due;

— 1 mese, se ha prestato servizio per meno di due anni.

Se la disdetta del rapporto di lavoro è data dall'impiegato, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

L'Azienda può rinunciare alla prestazione d'opera durante il preavviso, purchè corrisponda al dipendente una indennità pari alle competenze afferenti al periodo di mancato preavviso.

In mancanza del preavviso, da parte del dipendente, l'Azienda potrà trattenere sulla indennità di licenziamento spettante all'impiegato, e fino alla concorrenza dell'indennità medesima, l'ammontare delle competenze afferenti al periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato come servizio agli effetti della indennità di licenziamento, eccenzion fatta per il caso di morte.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

I termini per la disdetta del contratto e per la determinazione dell'indennità dovuta a fronte del licenziamento cominceranno a decorrere dal sedicesimo giorno del mese in corso se la disdetta è data nella prima quindicina del mese, dal primo giorno del mese successivo, se la disdetta è data nella seconda quindicina.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'Azienda concederà all'impiegato dei permessi, per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'Azienda.

Art. 52.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Oltre al preavviso e, in difetto, oltre alla indennità sostitutiva corrispondente a norma dell'art. 51, spetterà all'impiegato — per l'anzianità di servizio maturata all'atto del licenziamento avvenuto non ai sensi dell'art. 50 lettera *f)* — una indennità nella seguente misura:

— mezza mensilità della retribuzione globale di cui all'art. 40 per ogni anno di servizio dal primo all'ottavo anno;

— una mensilità della retribuzione globale e. s. per ogni anno di servizio oltre l'ottavo anno.

Per gli impiegati di cui sopra l'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Per quanto riguarda la Cassa di Previdenza si fa riferimento all'art. 67.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o di partecipazione, questi saranno commisurati alla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, alla media del periodo da lui passato in servizio.

In caso di contestazione sull'ammontare della liquidazione o su taluno dei suoi elementi, all'impiegato dovrà essere comunque corrisposta la parte non contestata.

L'indennità di licenziamento deve essere calcolata in base alla retribuzione globale percepita dall'impiegato all'atto del licenziamento o delle dimissioni.

Ove l'impiegato divenga comunque invalido (il compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° per le donne costituisce presunzione d'invalidità) avrà diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Norme transitorie — Per quelle anzianità nelle quali incidesse il periodo 1° luglio 1937-30 giugno 1946, ove il trattamento previsto dal presente articolo risultasse inferiore a quello stabilito dagli artt. 24 e 25 del Contratto Collettivo di Lavoro per gli impiegati dell'Industria stipulato il 5 agosto 1937, l'Azienda corrisponderà. limitatamente al periodo stesso, la differenza in modo da raggiungere detto trattamento.

Note

1) Massimale saccariferi di contribuzione alla Cassa di Previdenza:

— per il periodo fino al 31-12-44 . L. 2.500 mensili

— per il periodo dal 1° -1-45 al 30-9-45 . . . . L. 6.500 mensili

— per il periodo dal 1°-10-45 al 30-6-46 . . . . L. 8.000 mensili

2) Trattamento di licenziamento previsto dal C. C. N. L. 5-8-1937 per gli impiegati dell'industria:

Articoli 24 e 25. — In caso di licenziamento non dovuto a risoluzione in tronco del rapporto di lavoro, spetta:

a) per anzianità di servizio successiva al 1° luglio 1937, una indennità di licenziamento commisurata a 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli;

b) per il periodo successivo al 1° luglio 1937, la liquidazione del Conto Generale della Cassa di Previdenza alimentato con contributi del datore di lavoro del 4 % se l'impiegato non è soggetto all'obbligo delle assicurazioni sociali e dell'1 % se soggetto a detto obbligo.

Art. 53.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le seguenti aliquote della indennità di licenziamento stabilita dall'art. 52 del presente contratto, fermo restando la liquidazione integrale del Conto Individuale della Cassa di Previdenza:

— metà quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

— l'intero trattamento quando l'impiegato abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio.

All'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento di licenziamento.

COMUNE AD OPERAI ED IMPIEGATI

Art. 54.

DEL CONTRATTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro instaurato secondo le presenti norme dà origine ad un contratto per il quale il prestatore d'opera vincola, durante l'orario di lavoro, la sua attività e capacità professionale a disposizione del datore di lavoro il quale, come corrispettivo delle prestazioni ricevute, si impegna a corrispondere al lavoratore il prestabilito trattamento contrattuale.

Il presente contratto riguarda gli impiegati ed operai in forza alle Aziende saccarifere alla data della sua sottoscrizione, rimanendo pertanto esclusi tutti coloro il cui rapporto di lavoro sia stato precedentemente interrotto, ancorchè alla data stessa non siano stati liquidati delle loro spettanze.

Dichiarazioni a verbale.

— L'Assozucchero dichiara che comunicherà alle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti l'elenco delle Società saccarifere — sedi e stabilimenti — che essa rappresenta ai fini sindacali e del presente contratto di lavoro.

— Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dichiarano che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro deve valere per i lavoratori di tutte le Aziende del settore anche se non associate all'Assozucchero.

Art. 55.

PRESTAZIONI CONTRATTUALI

Fatte salve le norme previste dal presente contratto, i diritti ed i doveri reciproci dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera sono quelli stabiliti dalla legge e dagli accordi collettivi di carattere generale comunque applicabili alla categoria.

In particolare i prestatori d'opera, nello svolgimento delle mansioni loro affidate quale contropartita della retribuzione stabilita, dovranno usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta dall'interesse dell'Azienda e da quello superiore della produzione.

Il prestatore d'opera deve inoltre osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro cui egli è addetto.

I lavoratori tanto nei rapporti di lavoro quanto in ogni altra circostanza ad essi attinente dipendono dai rispettivi superiori. Essi devono conservare rapporti di deferenza e di subordinazione verso i superiori di urbanità e di cameratismo verso i colleghi e i dipendenti.

Art. 56.

DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione dei lavoratori è subordinata alla presentazione da parte dell'interessato dei seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro ed eventuali certificati di servizio.

3) tessera e libretto delle assicurazioni sociali ove ne sia già provvisto;

4) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;

5) titolo di studio (se richiesto specificatamente dalla Azienda).

E' in facoltà dell'Azienda subordinare l'assunzione alla presentazione del certificato penale ad uso di lavoro di data non anteriore a tre mesi.

Per i documenti che restano in deposito presso la Azienda, questa ne rilascerà ricevuta.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare il suo domicilio e residenza ed a notificare per iscritto ogni eventuale successivo cambiamento.

Art. 57.

VISITA MEDICA

Al momento dell'assunzione i lavoratori potranno essere sottoposti a visita da parte del medico fiduciario dell'Azienda allo scopo di accertarne l'idoneità fisica al servizio al quale dovrebbero essere addetti.

In seguito, pendente rapporto di lavoro, l'Azienda avrà facoltà di accertare a mezzo del proprio medico fiduciario tale idoneità; in caso di contestazione, lo accertamento anzidetto sarà devoluto ad un sanitario designato di comune accordo tra i medici delle due parti.

Art. 58.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione del lavoratore potrà anche essere fatta con prefissione di termine.

La specificazione del termine o la sua causale dovranno risultare dal documento di assunzione (elenchi di cui all'art. 1 per gli operai, lettere individuali per gli impiegati).

Qualora la causale indicata a giustificazione del termine fosse in contrasto con le disposizioni di legge che regolano il rapporto di lavoro questo sarà senz'altro considerato, ad ogni effetto, a tempo indeterminato.

La scadenza del rapporto di lavoro potrà o essere indicata specificatamente o coincidere con il termine del lavoro al quale il lavoratore è stato assegnato.

Ove il datore di lavoro non traduca in atto la rescissione del rapporto alla scadenza del suo termine o non provveda ad alcuna nuova precisazione nei confronti dell'interessato (in quest'ultimo caso quando si tratta di due lavorazioni consecutive e del periodo tra di esse intercorrente, come: lavorazione bietole, raffinazione zucchero, baritazione melasso, distillazione, ecc.), il lavoratore si intenderà tacitamente confermato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la sua anzianità decorrerà dalla data di inizio del rapporto di lavoro a termine.

Durante il periodo prefissato e fino alla scadenza del termine, saranno applicate all'avventizio le norme previste dal presente contratto e da eventuali accordi integrativi eccezion fatta per quanto previsto dagli articoli 25, 28, 46, 51 e 70 relativamente al congedo matrimoniale, preavviso ed indennità istruzione figli.

Resta salvo quanto previsto dal succitato art. 28 circa il trattamento da riservare agli operai assunti per le campagne di lavorazione.

Lo speciale trattamento di malattia e di infortunio di cui agli articoli 19 e 49 sarà limitato alla scadenza del termine prefisso eccezion fatta per la integrazione prevista per gli operai all'art. 19.

Le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di licenziamento saranno corrisposte frazionate in dodicesimi in rapporto alla anzianità di servizio ed a tali fini il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

Non saranno altresì applicate all'avventizio le norme relative alla Previdenza il cui Conto andrà ad accendersi qualora il rapporto di lavoro, per atto tacito od espresso, si trasformasse a tempo indeterminato.

La data di accensione di detto Conto potrà coincidere con quella dell'assunzione a termine qualora l'interessato ne faccia richiesta e provveda a versare la propria quota di contributi arretrati da accreditarsi sul suo Conto Particolare.

L'avventizio che passi a tempo indeterminato non dovrà sottostare a periodi di prova, qualora il periodo di avventiziato abbia superato la durata del periodo di prova stesso.

Gli avventizi impiegati saranno retribuiti a mese salvo la liquidazione parziale della retribuzione normale allorchè il rapporto di lavoro inizi o si interrompa nel corso del mese.

Art. 59.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Lavoro straordinario (di cui alla voce *A*) della seguente tabella).

Sono considerate ore di lavoro straordinario, in relazione agli articoli 8 e 35 del presente contratto, quelle che eccedono le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, e, per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, le 10 giornaliere o le 60 settimanali, nonchè quelle eccedenti il maggior orario consentito dalle deroghe ed eccezioni previste dalla legge e dal presente contratto.

Lavoro festivo (di cui alla voce *B*) della seguente tabella).

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi previsti dall'art. 72, eccezion fatta per il S. Patrono durante il periodo di lavorazione, ovvero quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale compensativo.

La maggiorazione per lavoro festivo non viene corrisposta al lavoratore che presta attività nella domenica, ma gode di riposo compensativo in altra giornata della settimana.

Il riposo compensativo settimanale deve essere sempre riconosciuto ogni 6 giorni di lavoro continuativo, anche in periodo di campagna, peraltro, previo benestare dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, detto riposo a norma dell'art. 6 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, potrà essere ridotto fino a 12 ore.

In tal caso il lavoratore avrà diritto, per il periodo di mancato riposo, al compenso previsto per il lavoro festivo.

Lavoro notturno (di cui alla voce *C*) della seguente tabella).

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6 del mattino.

Lavoro straordinario notturno (di cui alla voce *D*).della seguente tabella).

E' quel lavoro straordinario compiuto dal lavoratore in ore notturne dopo aver già prestato lavoro oltre i limiti indicati nel primo comma del presente articolo.

Lavoro straordinario festivo (di cui alla voce *E*) della seguente tabella).

E' quel lavoro straordinario che compie il lavoratore in giornata festiva oltre i limiti indicati al primo comma del presente articolo.

Lavoro straordinario festivo notturno (di cui alla voce *F*) della seguente tabella).

E' quel lavoro straordinario compiuto dal lavoratore in ore notturne oltre i limiti di cui al primo comma del presente articolo in giornata festiva.

Lavoro festivo notturno (di cui alla voce *G*) della seguente tabella).

E' quello compiuto dal lavoratore nelle ore notturne in giornate festive.

Lavoro notturno a turni (di cui alla voce *H* della seguente tabella).

Lavoro notturno in turni avvicendati è quello che normalmente si svolge in periodi alternati in modo che ad un periodo di lavoro notturno corrispondono due o più periodi, eccezionalmente uno, di lavoro diurno, a seconda che il lavoro sia organizzato su due o più turni.

Nel caso di particolari situazioni di lavoro su due turni, per il lavoro notturno compiuto in eccedenza alle 8 ore notturne, od al maggior orario consentito dalla legge, verrà corrisposto il cumulo delle maggiorazioni previste ai punti *D* ed *H*.

Nell'eventualità che un lavoratore venga eccezionalmente assegnato di notte ad un turno diverso dal proprio, gli verrà corrisposta la maggiorazione di cui al punto *C*).

Esempio di un turno di 12 ore riferito ad un orario normale di 8 ore:

1° turno (12 ore)

dalle ore 6 alle ore 14 - 8 ore normali diurne

dalle ore 14 alle ore 18 - 4 ore straordinarie diurne con maggiorazione prevista al punto *A*).

2° turno (12 ore)

dalle ore 18 alle ore 22 - 4 ore normali diurne;

dalle ore 22 alle ore 2 - 4 ore notturne con maggiorazione prevista al punto *H*).

dalle ore 2 alle ore 6 - 4 ore straordinarie notturne con maggiorazione prevista ai punti *H*) + *D*).

Percentuali di maggiorazione.

Le ore di lavoro di cui sopra saranno compensate con le sotto indicate percentuali di maggiorazione conteggiate per:

Impiegati — Sul valsente orario che si determina dividendo la retribuzione normale mensile per 175.

Operai — Sulla retribuzione oraria normale.

	Impiegati	*Operai*
A) Lavoro straordinario	32%	28%
B) Lavoro festivo	52%	43%
C) Lavoro notturno	52%	43%
D) Lavoro straordinario notturno	65%	50%
E) Lavoro straordinario festivo	65%	50%
F) Lavoro straord. festivo notturno	67%	55%
G) Lavoro festivo notturno	65%	50%
H) Lavoro notturno a turni	12%	10%
Lavoro notturno per i guardiani		10%

Le sopra indicate percentuali di maggiorazione non sono comulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore, salvo il caso previsto dal 2° capoverso del lavoro notturno a turni.

I lavoratori che, dopo compiuto il loro orario di lavoro, fossero chiamati dal loro domicilio fuori lavorazione in ore notturne, ed in lavorazione, fuori il loro turno, saranno compensati:

per gli impiegati: colla maggiorazione dell'80 % sul valsente orario della retribuzione normale mensile, determinato come sopra;

per gli operai: colla maggiorazione dell'80% sulla retribuzione oraria normale, comprendendo nelle ore da compensarsi anche quelle del percorso da casa al luogo di lavoro e viceversa.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei casi, nei limiti e con le modalità previste dalla legge e dal presente contratto il lavoro straordinario, quello festivo e quello notturno, salvo giustificati motivi di impedimento.

La liquidazione del lavoro straordinario, festivo e notturno sarà fatta ad ogni periodo di paga oppure a fine di ogni ciclo lavorativo.

Art. 60.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita di controllo all'uscita dello stabilimento.

In caso di visita totale questa dovrà avvenire in locale apposito.

Alle lavoratrici, la visita di controllo non potrà essere compiuta che in locale appartato e con l'intervento di personale esclusivamente femminile all'uopo incaricato.

Art. 61.

DANNI E TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza dell'Azienda e le relative trattenute saranno fissate in rapporto all'entità del danno arrecato ed alle circostanze in cui esso si è verificato.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere rateizzata in modo da non superare il 10 % della retribuzione normale, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 62.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa riferimento alle relative disposizioni di legge ed alle norme del presente contratto di lavoro in materia di igiene del lavoro od eventuali accordi interconfederali.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta in calce.

Art. 11. — *Trasporto e sollevamento di pesi.*

I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne in qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia ed a spalle:
- maschi sotti ai 15 anni, Kg. 15;
- maschi dai 15 ai 17 anni, Kg. 25;
- femmine sotto i 15 anni, Kg. 5;
- femmine dai 15 ai 17 anni, Kg. 15;
- femmine sopra i 17 anni, Kg. 20;

b) trasporto con carretti a 3 od a 4 ruote su strada piana: 8 volte i pesi indicati alla lettera *a*) compreso il peso del veicolo;

c) trasporto con carretti su guide di ferro: 20 volte i pesi indicati alla lettera *a*) compreso il peso del veicolo.

Per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Art. 63.

TUTELA FISICA ED ECONOMICA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per quanto si riferisce alla tutela delle lavoratrici madri durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge.

Comunque il trattamento economico non potrà essere inferiore alla corresponsione dell'intera retribuzione normale per i tre mesi precedenti il parto e del 50 % della stessa per i tre mesi successivi.

Tale trattamento assorbirà, fino a concorrenza, quello eventualmente praticato dall'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie (I.N.A.M.).

Ove, durante i periodi di cui sopra, intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dagli articoli 19 e 49 del presente contratto a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

Art. 64.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante l'orario di lavoro il prestatore d'opera non può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; non può altresì lasciare il luogo di lavoro se non debitamente autorizzato dalla Direzione o dal suo capo diretto.

I lavoratori sospesi non possono entrare nei locali dell'Azienda e sue pertinenze senza l'autorizzazione della Direzione.

Salvo speciale permesso, non è consentito al lavoratore di entrare e di intrattenersi nei locali di pertinenza dell'Azienda nelle ore fuori del proprio servizio.

Per quanto riguarda l'accesso nei locali di pertinenza dell'Azienda dei membri in carica delle Commissioni Interne fuori delle ore del proprio lavoro, si fa riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro possono essere concessi al lavoratore permessi di assentarsi dal lavoro se richiesti per motivi giustificati.

Art. 65.

ASSENZE

Le assenze devono essere giustificate non oltre il giorno successivo a quello del loro inizio, salvo il caso di legittimo impedimento.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa fino al 30 % della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato servizio.

Potrà essere considerato dimissionario, e come tale liquidato, il lavoratore che sia rimasto assente, senza giustificati motivi, per sei giorni di seguito.

Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non abbia fatto il regolare movimento delle schede o delle medaglie, laddove questo sia prescritto dall'Azienda, quando non possa far constatare, in modo sicuro, prima dell'uscita, la sua presenza nei locali di lavoro; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Art. 66.

LAVORATORI COMPENSATI A PROVVIGIONE

Al lavoratore rimunerato in tutto o in parte a provvigione o interessenza od a premio, sarà garantito, come media annuale, almeno il minimo di stipendio o di salario previsto dal presente contratto per la corrispondente categoria (o gruppo), oltre agli altri elementi della retribuzione in atto per i lavoratori a retribuzione fissa.

Art. 67.

PREVIDENZA

A favore del personale, operai ed impiegati non in prova, cui il presente contratto si riferisce, il cui rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato, verrà praticato un trattamento di previdenza attraverso apposita Cassa Aziendale, il cui regolamento costituisce parte integrante del contratto stesso.

Salve le eccezioni previste dal presente contratto, detto trattamento di previdenza verrà corrisposto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, in aggiunta alla indennità di licenziamento.

Art. 68.

MAGGIORAZIONI DI ZONA

Per i Comuni di Genova, Milano e Roma i minimi contrattuali salariali e stipendiali di cui alle tabelle A) e B) in appendice saranno maggiorati del 4,20 % per gli operai e del 6 % per gli impiegati.

Art. 69.

INDENNITÀ ZONA MALARICA

Al dipendente (operaio ed impiegato) che da località non malarica venga inviato a lavorare temporaneamente o trasferito in zona riconosciuta malarica, spetterà una speciale indennità di L. 30 per giorno trascorso nella zona stessa e di L. 10 per ogni componente la famiglia.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche al dipendente che abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al tresferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Autorità Sanitarie locali.

Art. 70.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Quando manchino nel raggio di 8 Km. dalla località di residenza le scuole, l'Azienda corrisponderà al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato una indennità per l'istruzione elementare e media inferiore dei figli che frequentino dette scuole per la durata dell'anno scolastico.

La indennità verrà corrisposta nella misura di lire 1.000 mensili per un figlio e nella misura di lire 1.600 per due o più figli contemporaneamente, per un periodo massimo di 7 anni complessivi, sempreché l'alunno non sia ripetente.

Art. 71.

INDENNITÀ ACCESSORIE

Tutte le indennità accessorie correnti od eventualmente da istituire per legge o per contratto interconfederale seguiranno le norme generali sancite dalla legge o dai contratti interconfederali.

Pertanto ogni controversia ad esse eventualmente relativa, dovrà astrarre dalle formule del presente contratto ed essere valutata e risolta sulla scorta delle pattuizioni interconfederali o delle leggi che riguardano la indennità in questione.

Art. 72.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Ferme restando le deroghe e le eccezioni previste dalla legge, sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e cioè:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le festività nazionali;

c) ai fini dello speciale trattamento economico previsto dalla legge e dai patti interconfederali sono considerate festività infrasettimanali le seguenti ricorrenze:

1° gennaio - Capodanno
6 gennaio - Epifania
19 marzo - S. Giuseppe
— lunedì di Pasqua
— Ascensione
— Corpus Domini
29 giugno - SS. Pietro e Paolo
15 agosto - Assunzione
1° novembre - Ognissanti
8 dicembre - Immacolata Concezione
25 dicembre - Natale
26 dicembre - S. Stefano
— Patrono del luogo ove il dipendente lavora, salvo quanto disposto all'art. 59.

Qualora qualcuna delle festività infrasettimanali sopra elencate dovesse cadere in domenica, tra la Direzione e la Commissione interna, si concorderà altra giornata compensativa ad ogni effetto: Così pure qualora la festività del Santo Patrono coincidesse con una festività nazionale o infrasettimanale.

Nel caso in cui, per effetto di una prestazione settimanale oraria inferiore alle 48 ore una festività infrasettimanale cadesse in giornata in cui non vi fosse prestazione di lavoro, questa sarà compensata con un importo pari a 1/6 dell'orario settimanalmente praticato.

Nel caso invece di coincidenza con giornata in cui la prestazione di lavoro fosse ridotta, si corrisponderà l'importo equivalente a tale minore prestazione.

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica salvo eccezioni di legge.

I lavoratori cottimisti in occasione di festività infrasettimanali o nazionali previste dalla legge o dal presente contratto, riceveranno la stessa retribuzione percepita la vigilia della festività stessa o comunque il giorno lavorativo immediatamente precedente la ricorrenza festiva.

Art. 73.

PASSAGGIO DI SCAGLIONI DI ETÀ

In caso di passaggio da uno scaglione di età inferiore ad un altro superiore, l'eventuale superminimo verrà assorbito fino a concorrenza, nel minimo tabellare dello scaglione superiore.

Art. 74.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

Il passaggio del lavoratore da operaio ad impiegato comporta la risoluzione dell'originario rapporto di lavoro ed il lavoratore sarà assunto *ex novo* nella nuova qualifica.

Tale passaggio dovrà essere notificato per iscritto al lavoratore interessato ed avrà effetto dalla data della lettera di notificazione.

La liquidazione della indennità per il risolto rapporto di lavoro dovrà essere pari al doppio della indennità stabilita dagli articoli 15 e 29 del presente contratto; su richiesta scritta dell'interessato, anzichè liquidato seduta stante, potrà essere accreditato sul Conto Particolare della Cassa di Previdenza, a titolo di versamento volontario.

L'anzianità del prestatore d'opera come impiegato comincerà a decorrere a tutti gli effetti dal giorno del suo passaggio ad impiegato.

Il prestatore d'opera passato impiegato manterrà *ad personam*:

a) le migliori condizioni complessive di carattere economico eventualmente godute al momento del suo passaggio ad impiegato;

b) il periodo di ferie e di malattia già goduto come operaio, qualora tale periodo sia superiore a quello al quale avrebbe diritto come impiegato. Tale maggior periodo di ferie e di malattia verrà però assorbito negli aumenti dei detti periodi che gli competeranno in seguito al successivo maturarsi della sua anzianità di impiegato.

L'operaio al quale vengano temporaneamente ed in via del tutto eccezionale affidate mansioni impiegatizie, dovrà avere per quel periodo almeno il medesimo trattamento economico degli impiegati avventizi, senza che il decorso a tutti gli effetti della sua anzianità d'operaio resti interrotto.

Art. 75.

PREMIO DI INTERCAMPAGNA

Ai lavoratori che prestino servizio durante il periodo di intercampagna: 1° ottobre - 30 giugno (1° gennaio - 30 settembre per Avezzano), verrà riconosciuto un premio nelle seguenti misure:

Impiegati:

— Uomini	sopra i 21 anni	L.	37.000
— »	tra i 19 e i 21 anni . . .	»	31.102
— »	tra i 17 e i 19 anni . . .	»	25.870
— »	sotto i 17 anni	»	19.647
— Donne	sopra i 21 anni	»	32.045
— »	tra i 19 e i 21 anni . . .	»	26.418
— »	tra i 17 e i 19 anni . .	»	21.470
— »	sotto i 17 anni	»	16.516

Operai:

— Maestri	d'opera	L.	30.000
— Uomini	sopra i 18 anni	»	25.000
— »	tra i 17 e i 18 anni . . .	»	21.250
— »	tra i 16 e i 17 anni .	»	18.750
— »	tra i 14 e i 16 anni .	»	16.250
— Donne	di età superiore ai 18 anni	»	20.000
— »	dai 16 ai 18 anni compiuti	»	18.750
— »	dai 14 ai 16 anni compiuti	»	15.000

La corresponsione di tale premio avverrà alla data del 30 giugno (30 settembre per Avezzano) di ogni anno in unica soluzione nei confronti di tutti i lavoratori che abbiano prestato servizio alle dirette dipendenze delle Aziende sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto a termine.

Ne saranno soltanto esclusi quei lavoratori che fossero stati o fossero assunti nei periodi suddetti per attività produttive accessorie e complementari particolarmente disciplinate dal presente contratto (distillazione, baritazione, ecc.).

A coloro che saranno stati presenti durante tutto il periodo di intercampagna (1° ottobre - 30 giugno — 1° gennaio - 30 settembre per Avezzano) il premio sarà corrisposto integralmente nella misura sopra indicata, mentre esso sarà frazionato in noni in proporzione ai mesi di effettivo servizio nei casi di inizio, interruzione o sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo stesso.

Il premio di intercampagna si intenderà assorbibile di pieno diritto da quelle eventuali provvidenze di carattere generale che intervenissero per fatto interconfederale o governativo ad istituire premi, gratificazioni sotto forma di 54ª settimana e 14ª mensilità, gratifica pasquale od altro.

Art. 76.

PREMIO DI BUONUSCITA PER GLI AVVENTIZI DI CAMPAGNA

A favore degli operai ed impiegati avventizi assunti con contratto a termine per la lavorazione delle barbabietole, verrà corrisposto uno speciale premio di buonuscita da versarsi all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro 30 giorni dalla fine della lavorazione delle bietole nella seguente misura:

Impiegati:

— Uomini	sopra i 21 anni	L.	17.000
— »	tra i 19 e i 21 anni . .	»	14.290
— »	tra i 17 e i 19 anni . . .	»	11.886
— »	sotto i 17 anni	»	9.027
— Donne	sopra i 21 anni . . .	»	14.723
— »	tra i 19 e i 21 anni . . .	»	12.138
— »	tra i 17 e i 19 anni . .	»	9.865
— »	sotto i 17 anni	»	7.589

Operai:

— Uomini	sopra i 18 anni	L.	12.000
— »	di età dai 17 ai 18 anni .	»	10.200
— »	dai 16 ai 17 anni compiuti	»	9.000
— »	dai 14 ai 16 anni compiuti	»	7.800

— Donne	di età superiore ai 18 anni	L.	9.600
— »	dai 16 ai 18 anni compiuti	»	9.000
— »	dai 14 ai 16 anni compiuti	»	7.200

All'intero premio avranno diritto tutti gli operai ed impiegati avventizi di lavorazione che avranno prestato la loro opera durante l'intero periodo di campagna indipendentemente dalla durata complessiva della campagna stessa.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante la lavorazione, il premio in parola verrà corrisposto agli interessati in misura parziale e cioè in relazione alle giornate di effettiva presenza al lavoro.

Ai fini di tale frazionamento a giornata dell'importo del premio, si dividerà il suo ammontare complessivo (L. 12.000 per gli operai e L. 17.000 per gli impiegati) per il numero delle giornate di effettiva lavorazione bietole di ogni fabbrica.

L'importo complessivo globale dei premi a carico di ogni stabilimento dovrà essere stabilito in funzione al numero medio degli operai ed impiegati rispettivamente occupati nella campagna 1947: nel caso in cui per particolari situazioni ambientali e non per effettive necessità funzionali dell'Azienda il numero dei dipendenti avventizi di campagna dovesse superare tale media, lo importo unitario del premio sarà proporzionalmente ridotto in base alla seguente formula:

$$\frac{\text{n. operai (o impiegati) campagna 1947} \times 12.000 \text{ (o 17.000)}}{\text{n. operai (o impiegati) effettivamente occupati}}$$

La corresponsione del premio avrà luogo:

— al momento della liquidazione del premio zucchero di cui all'art. 78 del presente contratto, per coloro il cui rapporto di lavoro sia stato risolto prima della fine della lavorazione;

— al momento della cessazione del rapporto di lavoro ove questa avvenga dopo la fine della lavorazione o comunque entro 30 giorni da questa;

— il premio di buonuscita non spetta all'avventizio licenziato in tronco a termini degli articoli 11 e 50 del presente contratto.

Art. 77.

PREMIO DI OPEROSITÀ

Ricorrendo per qualsiasi lavoratore — operaio o impiegato — 25 anni di servizio prestato ininterrottamente presso la stessa Azienda o Gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di fabbriche facenti capo alla tessa Società) questa concederà all'interessato un premio particolare nella misura non inferiore ad una mensilità della retribuzione normale per gli impiegati e della retribuzione normale per gli operai, equivalente a 200 ore.

L'anzianità considerata ai fini del premio di cui al presente articolo sarà quella computabile ai fini della indennità di licenziamento.

Ai soli fini della corresponsione del premio di operosità, saranno cumulabili i periodi di anzianità da operaio o da impiegato, qualora non vi sia stata interruzione materiale di servizio.

Art. 78.

PREMIO DI PRODUZIONE

E' stabilito un premio di L. 20 per ogni quintale, peso netto, di zucchero prodotto. Detto premio sarà ripartito tra tutti gli operai ed impiegati di fabbrica nella stessa misura ed a seconda delle giornate di presenza in fabbrica per ogni operaio od impiegato durante la campagna.

Detto premio verrà riconosciuto sul quintalato di zucchero prodotto dalla fabbrica sia esso greggio, cristallino o raffinato.

Il premio sul quintalato per le raffinerie pure sarà di L. 8 per quintale di zucchero raffinato - peso netto - e verrà ripartito tra gli operai e gli impiegati in relazione alle giornate di presenza al lavoro nel periodo a cui si riferisce il premio liquidato.

Per la baritazione il premio viene stabilito nella misura di L. 7 per ogni quintale di zucchero - peso netto - prodotto.

Per gli zuccherifici che producono zucchero raffinato il premio di raffinazione si intende assorbito dal premio di produzione zucchero; il premio speciale di raffinazione verrà solamente corrisposto per raffinato ricavato da greggio proveniente da altre fabbriche.

Con le stesse norme sarà corrisposto agli operai ed impiegati delle distillerie un premio di L. 8 per ogni ettanidro di alcool prodotto.

Agli effetti del computo delle giornate di presenza al lavoro, per la ripartizione dei premi suddetti, sono considerati « presenti » gli assenti per infortunio o malattia rispettivamente ammessi ad indennizzo o sussidio, sempre quando le assenze per tali causali abbiano avuto inizio durante il corso delle lavorazioni.

Art. 79.

TRASFERTE E TRASLOCHI

Al dipendente inviato in missione o trasferta per ragioni di servizio, spetterà il rimborso di tutte le spese a base di lista oppure un forfait diaria concordato preventivamente tra le parti.

Il trasferimento ordinato dall'Azienda in altra località non può peggiorare il trattamento complessivo goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

Al dipendente che venga trasferito, salvo miglior trattamento in uso presso le singole Aziende, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) nonchè il rimborso di quelle eventuali maggiori spese per assicurazioni, buonuscite, scissione di contratto di locazione di cui, in conseguenza del trasloco, venisse ad essere gravato nei confronti della vecchia residenza, previ opportuni accordi con l'Azienda.

E' dovuto inoltre un compenso giornaliero (comprensivo di ogni indennità) per giorni 7 al dipendente celibe senza congiunti a carico e per giorni 15, oltre 2 giorni per ogni figlio a carico al dipendente con famiglia.

Al lavoratore trasferito in altra località per disposizione dell'Azienda, questa fornirà ogni assistenza necessaria al fine di facilitare la sua più sollecita sistemazione nella nuova residenza.

In caso di situazioni eccezionali nelle quali non sia possibile un accordo diretto tra le parti, potranno intervenire, a richiesta delle parti stesse, le organizzazioni stipulanti per tentare il componimento della pendenza.

Al dipendente trasferito a sua domanda senza precisazione di località, compete il trattamento di cui sopra limitato al 50 % ; con precisazione di località non compete alcun trattamento.

Nell'eventualità di licenziamento del dipendente già trasferito, spetterà allo stesso il rimborso di tutte le spese previste al 2° capoverso del presente articolo per il ritorno alla residenza di provenienza. Detto trattamento verrà limitato al 50 % per il dipendente trasferito a sua domanda senza precisazione di località, mentre non verrà corrisposto nel caso che il trasferimento sia avvenuto su richiesta dell'interessato con precisazione di località.

In caso di decesso del dipendente, il rimborso di tali spese spetterà ai suoi familiari.

Nel caso in cui il dipendente richiedesse ed ottenesse il trasferimento per causa di malattia, per sè e famiglia, il trattamento sarà pari a quello spettante per il trasloco ordinato dall'Azienda.

Il dipendente che non accetta il trasferimento in altra sede o località ordinata dall'Azienda nei termini del presente articolo sarà soggetto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed il suo trattamento di liquidazione sarà quello previsto dagli articoli 28, 29, 51 e 52.

Art. 80.

ALLOGGI DI SERVIZIO

Il lavoratore che fruisce di alloggio di servizio in relazione al rapporto di lavoro, dovrà rendere liberi i locali ad esso assegnati entro e non oltre il terzo mese seguente la rescissione del rapporto di lavoro stesso e la conseguente effettiva cessazione del servizio.

Art. 81.

ASPETTATIVA

Al lavoratore chiamato a coprire cariche sindacali sarà concessa, a sua richiesta, una aspettativa sino ad un massimo di due anni.

Oltre a quanto previsto dall'art. 49 in caso di giustificata e comprovata necessità, l'Azienda potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un anno.

Durante tale periodo di assenza per aspettativa sarà sospesa, nei confronti dell'interessato, la decorrenza e la corresponsione di ogni competenza contrattuale.

Il periodo di assenza sarà computabile nell'anzianità ai fini dell'indennità di licenziamento qualora l'aspettativa sia stata motivata da malattia, cariche sindacali o pubbliche.

Per coloro che fossero chiamati a coprire cariche pubbliche o politiche si seguiranno le norme di legge.

Art. 82.

MORTE

In caso di morte del lavoratore, comunque causata, spetterà agli aventi diritto in conformità a quanto stabilito dall'art. 2122 Cod. civ., il trattamento previsto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 83.

TRAPASSO E TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, il trapasso di proprietà dell'Azienda o il suo trasferimento in altra sede, non risolvono il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva verso la nuova Azienda tutti i diritti ed i doveri contemplati dal presente contratto.

Al lavoratore che non intendesse seguire l'Azienda nella nuova residenza, spetterà il trattamento di licenziamento con la corresponsione dell'indennità di preavviso, di licenziamento, e la liquidazione del suo Conto Individuale della Cassa Previdenza.

Art. 84.

CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Saranno mantenute al personale le condizioni speciali fin qui godute (alloggio, riscaldamento, luce e simili).

Ai lavoratori in servizio saranno mantenute quelle migliori condizioni individuali e collettive di fatto eventualmente godute all'entrata in vigore del presente contratto.

Durante la campagna saranno sospese le mense aziendali laddove sono tuttora in essere e quelle altre eventuali iniziative assistenziali consuetudinariamente praticate durante il periodo di intercampagna.

Art. 85.

COMMISSIONI INTERNE

Per quanto riguarda i compiti, le funzioni e le prerogative delle Commissioni Interne e del Delegato d'Impresa si fa riferimento agli Accordi interconfederali regolanti la materia.

Art. 86.

CONTRATTI INTERCONFEDERALI

Il presente contratto regola e compiutamente stabilisce, in via particolare, i rapporti tra le Organizzazioni contraenti e le condizioni di lavoro dei dipendenti dell'Industria Saccarifera.

Per quanto in esso non previsto od eventualmente regolamentato da convenzioni di carattere generale stabilite di accordo tra le competenti Confederazioni, a tali norme si farà esplicito riferimento.

Ugualmente dicasi per quelle eventuali pattuizioni interconfederali che venissero a modificare, dopo la sottoscrizione del presente contratto e durante l'applicazione di esso, le norme con esso stabilite ; in tal caso le parti contraenti, ora per allora, si impegnano di incon-

trarsi allo scopo di coordinare attraverso concordati integrativi, le presenti formule con le nuove norme di carattere generale.

Art. 87.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Tutti i reclami di puro carattere individuale o plurimo dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari delle Aziende e saranno risolti con trattative dirette tra gli interessati — assistiti dalle Commissioni Interne — e le Direzioni.

Della conoscenza delle controversie collettive in merito all'applicazione del presente contratto saranno competenti in via esclusiva le Organizzazioni stipulanti.

In caso di impossibilità della loro composizione, previa redazione di verbale di mancato accordo — dal quale dovranno risultare i termini della vertenza e le tesi contrapposte — esse saranno rimesse all'esame e giudizio insindacabile delle Confederazioni Generali dell'Industria e del Lavoro.

Art. 88.

DECORRENZA E DURATA

La decorrenza del presente Contratto Collettivo Nazionale è fissata dal 1° gennaio 1958 ed esso farà testo fra le parti fino al 31 ottobre 1961.

Dopo tale data esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti, nelle forme di legge, almeno tre mesi prima della scadenza.

APPENDICE

TABELLA « A » (1)

MINIMI TABELLARI SALARIALI

	MANOVALE			
	sopra i 18 anni	da 17-18 anni	da 16-17 anni	da 14-16 anni
Milano	178,17	155,01	137,19	119,38
Genova-Sampierdarena	173,38	150,85	133,51	116,17
Como-Firenze	176,48	153,54	135,88	118,25
Roma	174,51	151,83	134,37	116,93
Massa Carrara	170,75	148,56	131,47	114,40
Cremona	171,61	149,30	132,15	114,99
Livorno	169,18	147,18	130,26	113,35
Pavia	169,82	147,75	130,76	113,78
Monfalcone	165,16	143,69	127,18	110,66
Venezia	166,51	144,87	128,22	111,57
Verona	165,43	143,92	127,38	110,83
Mantova - Padova - Ravenna -	165,18	143,71	127,19	110,67
Belluno	162,76	141,60	125,33	109,05
Reggio E. - Parma - Piacenza - Alessandria - Modena - Bologna	161,19	140,23	124,12	107,90
Udine-Forlì	159,86	139,08	123,09	107,11
Rovigo	156,91	136,51	120,81	105,13
Ferrara	156,50	136,16	120,50	104,86
Ancona	156,40	136,06	120,42	104,79
Arezzo	153,73	133,74	118,37	103,—
Salerno-Perugia	153,73	133,74	118,37	103,—
Viterbo	148,92	129,57	114,67	99,78
Rieti	148,51	129,21	114,35	99,51
Cagliari	147,89	128,66	113,87	99,09
Chieti	144,52	125,72	111,28	96,82
Caserta	143,59	124,92	110,57	96,20
Macerata	143,88	125,17	110,79	96,39
L'Aquila	143,08	124,48	110,17	95,86
Teramo	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Catanzaro	143,08	124,48	110,17	95,86
Matera	140,53	122,25	108,20	94,15
Latina	139,09	121 —	107,10	93,19

TABELLA « A » (2)

MINIMI TABELLARI SALARIALI

	OPERAIO COMUNE			
	sopra i 18 anni	da 17 18 anni	da 16-17 anni	da 14-16 anni
Milano	187,15	162.83	144,11	125,39
Genova-Sampierdarena	182,20	158,51	140,29	122,07
Como-Firenze	184,29	16[illegible].33	141,90	123.47
Roma	183,30	159,47	141,13	122,81
Massa Carrara	178,56	155,34	137,48	119,63
Cremona	179,42	156,10	138,15	120,21
Livorno	177,70	154,60	136.82	119,06
Pavia	177,70	154,60	136,82	119,06
Monfalcone	173.50	15[illegible].94	133,59	116 24
Venezia	174,42	151,74	134,80	116,86
Verona	173,82	151.22	133,84	116,46
Mantova-Padova-Ravenna	173,82	151.22	133,84	116.46
Belluno	170,57	148,40	131,34	114,29
Reggio E. - Parma - Piacenza - Alessandria - Modena - Bologna	169,69	147,63	130,65	113,69
Udine-Forlì	168,61	146.69	129.83	112,96
Rovigo	164,97	143.52	127,02	110,53
Ferrara	164,97	143,52	127,02	110.53
Ancona	164,97	143,52	127,02	110.53
Arezzo	162.98	141,79	125,49	109,19
Salerno-Perugia	162 98	141,79	125,49	109,19
Viterbo	156,78	136,39	12[illegible],72	105,04
Rieti	156.78	136,39	12[illegible],72	105,04
Cagliari	156,78	136.39	12[illegible].72	105,04
Chieti	152,10	132,33	117,12	101,91
Caserta	151,71	131.99	116,82	101,64
Macerata	151,69	131.96	116,80	101,63
L'Aquila	151,69	131.96	116.80	101,63
Teramo	151,69	131.36	116,80	101,63
Catanzaro	151,69	131,96	116.80	101,63
Matera	148,11	128,85	114,04	99,24
Latina	147,46	128,29	113,54	98,80

TABELLA « A » (3)

MINIMI TABELLARI SALARIALI

	OPERAIO QUALIFICATO			
	sopra i 18 anni	da 17-18 anni	da 16-17 anni	da 14-16 anni
Milano	198,62	172,80	152,93	133,07
Genova-Sampierdarena	194,21	168.96	149.55	130.12
Como-Firenze	195,78	170,33	150,75	131,18
Roma	194,45	169,16	149,73	130,28
Massa Carrara	190,06	165,35	146.35	127,34
Cremona	190.99	166,16	147,06	127,96
Livorno	189.50	164,86	145,92	126.96
Pavia	189.50	164,86	145,92	126.96
Monfalcone	184,99	160,94	142,44	123,94
Venezia	185,99	161,82	143,21	124,62
Verona	185,26	161,18	142,65	124,13
Mantova - Padova - Ravenna -	185,26	161,18	142,65	124,13
Belluno	184,20	160,26	141,84	123,41
Reggio E. - Parma - Piacenza - Alessandria - Modena - Bologna	181,08	157,55	139,43	121,82
Udine-Forlì	180,—	156.60	138,60	120.60
Rovigo	176,21	153,30	135.68	118.06
Ferrara	176,10	153,20	135.60	117,98
Ancona	176,10	153.20	135.60	117,98
Arezzo	173,17	150.65	133,34	116 02
Salerno-Perugia	173,17	150.65	133.34	116 02
Viterbo	167,77	145.96	129,18	112 40
Rieti	167.36	145,61	128,88	112,13
Cagliari	167.08	145,35	128,65	111.94
Chieti	163,37	142,13	125.80	109.46
Caserta	161,83	140.84	124,65	108,47
Macerata	161.74	140.71	124,54	108,36
L'Aquila	161,99	140,93	124,73	108,52
Teramo	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Catanzaro	162,28	141,10	124,96	108.73
Matera	159,33	138,65	122,72	106.79
Latina	158,09	137,53	121,73	105,92

TABELLA « A » (4)

MINIMI TABELLARI SALARIALI

	OPERAIO SPECIALIZZATO			
	sopra i 18 anni	da 17-18 anni	da 16-17 anni	da 14-16 anni
Milano	214,02	186.20	164.80	143,39
Genova-Sampierdarena	208,27	181,20	160,37	139,55
Como-Firenze	209,62	182,37	161,41	140,45
Roma	209,62	182,37	161,41	140,45
Massa Carrara	203.22	176,80	156,48	136,16
Cremona	204,82	178,20	157,72	137,23
Livorno	203,22	176,80	156.48	136,16
Pavia	203,22	176,80	156,48	136,16
Monfalcone	198,04	172.30	152,49	132,69
Venezia	198,04	172,30	152,49	132,69
Verona	198,43	172,64	152,80	132,94
Mantova-Padova-Ravenna	198,43	172,64	152,80	132,94
Belluno	193,64	168,46	149,10	129,74
Reggio E. - Parma - Piacenza - Alessandria - Modena - Bologna	193,64	168,46	149,10	129,74
Udine-Forlì	192,04	167,08	147,88	128,66
Rovigo	187,89	163,46	144,67	125,88
Ferrara	187,89	163,46	144.67	125,88
Ancona	187,89	163,46	144,67	125,88
Arezzo	184,69	160.69	142,21	123,74
Salerno-Perugia	184,69	160,69	142,21	123,74
Viterbo	177,67	154,57	136,81	119,05
Rieti	177,67	154,57	136,81	119,05
Cagliari	177,67	154.57	136,81	119,05
Chieti	171,91	149.57	132,37	115,18
Caserta	171,91	149,57	132,37	115,18
Macerata	171.91	149,57	132,37	115,18
L'Aquila	171,01	149,57	132,37	115,18
Teramo	171,91	149,57	132,37	115,18
Catanzaro	171,91	149,57	132,37	115,18
Matera	167,41	145,64	128,91	112.17
Latina	167,12	145,89	128,08	111,97

TABELLA « *A* » (5)

MINIMI TABELLARI SALARIALI

	DONNE 2ª CATEGORIA		
	sopra i 18 anni	da 16–18 anni	da 14–16 anni
Milano	153,23	138,97	115,81
Genova-Sampierdarena	149,10	135,23	112,70
Como-Firenze	151,77	137,65	114,71
Roma	150,08	136,12	113,43
Massa Carrara	146,84	133,18	110,98
Cremona	147,59	133,86	111,55
Livorno	145,49	131,95	109,96
Pavia	146.04	132,46	110,39
Monfalcone	142,04	128,82	107,35
Venezia	143,20	129,88	108,24
Verona	142,27	129,04	107,52
Mantova - Padova - Ravenna -	142,06	128,84	107,36
Belluno	139,97	126,95	105,80
Reggio E. - Parma - Piacenza - Alessandria - Modena - Bologna	138,62	125,72	104,77
Udine-Forlì	137.48	124,69	103,90
Rovigo	134,94	122,38	101,98
Ferrara	134,59	122,07	101,73
Ancona	134,50	121,99	101,65
Arezzo	132,21	119,91	99,93
Salerno-Perugia	132,21	119,91	99,93
Viterbo	128,07	116,16	96,80
Rieti	127.73	115,84	96,53
Cagliari	127,18	115,35	96,13
Chieti	124,29	112,72	93,94
Caserta	123,49	112 —	93,34
Macerata	123,73	112,23	93,53
L'Aquila	123,05	111,60	93 —
Teramo	123,73	112,22	93,53
Catanzaro	123,05	111,60	93 —
Matera	120,86	109,61	91,35
Latina	119,62	108,49	90,41

TABELLA « *A* » (6)

MINIMI TABELLARI SALARIALI

	DONNE 1ª CATEGORIA		
	sopra i 18 anni	da 16–18 anni	da 14–16 anni
Milano	170,82	154.93	129,10
Genova-Sampierdarena	167,02	151.49	126,23
Como-Firenze	168,37	152,70	127.26
Roma	167,23	151,67	126,39
Massa Carrara	163.46	148,25	123,53
Cremona	164,24	148,97	124,14
Livorno	162,97	147,81	123,17
Pavia	162.97	147,81	123,17
Monfalcone	159,09	144,30	120,24
Venezia	159,95	145.07	120,89
Verona	159,32	144,50	120,42
Mantova-Padova-Ravenna	159,32	144,50	120,42
Belluno	158,42	143,68	119,73
Reggio E. - Parma - Piacenza - Alessandria - Modena - Bologna	155,73	141,24	117,70
Udine-Forlì	154,80	140,40	117 —
Rovigo	151.54	137.45	114,54
Ferrara	151,44	137,35	114,47
Ancona	151,44	137,35	114,47
Arezzo	148,93	135,07	112,56
Salerno-Perugia	148,93	135,07	112,56
Viterbo	144,20	130.86	109,05
Rieti	143.93	130,55	108,79
Cagliari	143,69	130,32	108,60
Chieti	140,51	127,43	106,19
Caserta	139,22	126,27	105,22
Macerata	139,10	126,16	105,14
L'Aquila	139.31	126.35	105,30
Teramo	140.14	127,11	105,92
Catanzaro	139.57	126.59	105,49
Matera	137,07	124,32	103.59
Latina	135,96	123,31	102,75

TABELLA « *B* » (1)

MINIMI TABELLARI STIPENDIALI - UOMINI

	3ª CATEGORIA *B*			
	sopra i 21 anni	da 19–21 anni	da 17–19 anni	sotto i 17 anni
Milano	42.029	38.667	34.884	29.421
Genova-Sampierdarena	41.040	37.756	34.063	28 727
Como-Firenze	41.440	38.125	34.395	29 007
Roma	41,164	37 871	34,166	28,815
Massa Carrara	40.250	37.030	33.407	28 175
Cremona	40.430	37.195	33.557	28.300
Livorno	40.044	36.840	33.237	28.031
Pavia	40.056	36.851	33.246	28.039
Monfalcone	39.087	35.960	32.442	27 361
Venezia	39.407	36.225	32.708	27.586
Verona	39 142	36.011	32.488	27.300
Mantova	39 122	35.992	32.471	27 384
Padova	39 098	35.970	32.452	27.368
Ravenna	39.137	36.005	32.484	27.395
Belluno	38 588	35.501	32.028	27.012
Reggio Emilia	38.267	35.205	31.760	26.786
Parma	38.260	35.199	31.755	26.782
Piacenza	38.298	35.234	31.787	26 808
Alessandria	38.219	35.161	31.721	26.753
Modena	38.363	35.294	31.841	26.854
Bologna	38 219	35.161	31 721	26 753
Udine-Forlì	38.048	35 004	31 580	26.634
Rovigo	37.370	34.379	31.017	26 159
Ferrara	37 277	34.294	30 940	26 094
Ancona	37.256	34 275	30 922	26 079
Arezzo-Salerno-Perugia	36.746	33 806	30 498	25.722
Viterbo	35.599	32 751	29.547	24.919
Rieti	35.516	32.674	29 478	24 860
Cagliari	35.463	32.626	29.434	24 824
Chieti	34.685	31.910	28.789	24 280
Caserta	34.373	31.623	28.529	24.063
Macerata	34.552	31.787	28.678	24.186
L'Aquila	34.398	31.646	28.551	24 080
Teramo	34.603	31.835	28.721	24 222
Catanzaro	34.467	31.709	28.607	24 127
Matera	33.854	31.146	28.099	23 698
Latina	33.590	30.903	27.880	23.513

TABELLA « *B* » (2)

MINIMI TABELLARI STIPENDIALI - UOMINI

	3ª CATEGORIA *A*			
	sopra i 21 anni	da 19–21 anni	da 17–19 anni	sotto i 17 anni
Milano	49.120	45.190	40 769	34.384
Genova-Sampierdarena	48.133	44.282	39 950	33.692
Como-Firenze	48.455	44.579	40.218	33.919
Roma	48.117	44.267	39.936	33 682
Massa Carrara	47.265	43.484	39 229	33.085
Cremona	47.445	43.649	39 379	33,211
Livorno	47.154	43.382	39 138	33 008
Pavia	47.154	43.382	39.138	33.008
Monfalcone	46.102	42.414	38.264	32.272
Venezia	46.480	42.762	38.579	32.536
Verona	46.157	42.465	38.310	32 309
Mantova	46.184	42.489	38.333	32 328
Padova	46.141	42.450	38 297	32 298
Ravenna	46 238	42.539	38.378	32.366
Belluno	45.603	41.956	37.850	31 921
Reggio Emilia	45.288	41.665	37.588	31.700
Parma	45 293	41.670	37 593	31 705
Piacenza	45.388	41.758	37 671	31 771
Alessandria	45.172	41.558	37.492	31.620
Modena	45.651	41 908	37 806	31.885
Bologna	45.297	41.673	37 596	31.707
Udine-Forlì	45.155	41.542	37.478	31 608
Rovigo	44.385	40.834	36 839	31 069
Ferrara	44.310	40.766	36.778	31 017
Ancona	44.256	40.716	36.733	30 979
Arezzo-Salerno-Perugia	43.783	40.280	36.340	30 649
Viterbo	42.458	39 061	35.241	29 721
Rieti	42.375	38 985	35.172	29.662
Cagliari	42.443	39.047	35 228	29 710
Chieti	41.545	38.221	34.483	29.081
Caserta	41.211	37 914	34.201	28 848
Macerata	41.413	38.099	34.375	28 988
L'Aquila	41.276	37 974	34.260	28 892
Teramo	41.537	38 213	34.476	29 076
Catanzaro	41 447	38.130	34.402	29.012
Matera	40.714	37 457	33 792	28 499
Latina	40.502	37.262	33.617	28.351

TABELLA « *B* » (3)

MINIMI TABELLARI STIPENDIALI - UOMINI

	2ª CATEGORIA		1ª CATEGORIA
	sopra i 21 anni	da 19-21 anni	sopra i 21 anni
Milano	65.029	55.925	84.271
Genova-Sampierdarena	64.213	55.223	83.379
Como-Firenze	64.211	55.221	83.239
Roma	64.431	55.411	84.174
Massa Carrara	63.020	54.198	82.049
Cremona	63.200	54.352	82.229
Livorno	63.018	54.196	82.285
Pavia	62.826	54.032	81.855
Monfalcone	61.963	53.288	80.956
Venezia	62.365	53.634	81.560
Verona	61.981	53.303	81.113
Mantova	62.044	53.358	81.205
Padova	61.981	53.303	81.113
Ravenna	62.201	53.493	81.478
Belluno	61.359	52.769	80.387
Reggio Emilia	61.060	52.512	80.107
Parma	61.104	52.550	80.184
Piacenza	61.327	52.741	80.570
Alessandria	61.060	52.512	80.312
Modena	61.714	53.074	81.228
Bologna	61.451	52.847	80.988
Udine-Forlì	61.115	52.559	80.409
Rovigo	60.141	51.722	79.169
Ferrara	60.103	51.693	79.187
Ancona	59.949	51.557	78.920
Arezzo-Salerno-Perugia	59.628	51.281	78.758
Viterbo	57.885	49.781	76.462
Rieti	57.802	49.710	76.379
Cagliari	58.149	50.000	77.063
Chieti	56.971	48.995	75.548
Caserta	56.431	48.531	75.105
Macerata	56.549	48.882	75.420
L'Aquila	56.743	48.799	75.372
Teramo	57.132	49.134	75.925
Catanzaro	57.113	49.143	76.067
Matera	56.140	48.281	74.717
Latina	56.046	48.199	74.774

TABELLA « *B* » (4)

MINIMI TABELLARI STIPENDIALI - DONNE

	3ª CATEGORIA B			
	sopra i 21 anni	da 19-21 anni	da 17-19 anni	sotto i 17 anni
Milano	36.397	32.480	29.302	24.713
Genova-Sampierdarena	35.540	31.716	28.613	24.131
Como-Firenze	35.887	32.025	28.892	24.366
Roma	35.649	31.812	28.700	24.204
Massa Carrara	34.856	31.105	28.062	23.666
Cremona	35.012	31.244	28.187	23.773
Livorno	34.679	30.946	27.919	23.546
Pavia	34.689	30.954	27.927	23.554
Monfalcone	33.849	30.206	27.251	22.983
Venezia	34.127	30.454	27.475	23.172
Verona	33.897	30.249	27.290	23.015
Mantova	33.880	30.233	27.275	23.003
Padova	33.860	30.215	27.259	22.989
Ravenna	33.893	30.245	27.285	23.011
Belluno	33.418	29.820	26.902	22.690
Reggio Emilia	33.139	29.571	26.678	22.500
Parma	33.133	29.567	26.674	22.497
Piacenza	33.166	29.596	26.700	22.519
Alessandria	33.097	29.535	26.645	22.473
Modena	33.223	29.646	26.746	22.558
Bologna	33.097	29.535	26.645	22.473
Udine-Forlì	32.950	29.404	26.527	22.372
Rovigo	32.362	28.879	26.054	21.973
Ferrara	32.281	28.807	25.989	21.919
Ancona	32.263	28.791	25.974	21.906
Arezzo-Salerno-Perugia	31.822	28.397	25.619	21.607
Viterbo	30.829	27.510	24.820	20.932
Rieti	30.757	27.446	24.762	20.883
Cagliari	30.711	27.406	24.725	20.852
Chieti	30.037	26.804	24.182	20.395
Caserta	29.767	26.563	23.964	20.213
Macerata	29.922	26.700	24.089	20.316
L'Aquila	29.789	26.582	23.982	20.226
Teramo	29.966	26.741	24.125	20.347
Catanzaro	29.849	26.636	24.030	20.266
Matera	29.317	26.163	23.603	19.907
Latina	29.088	25.958	23.418	19.751

TABELLA « *B* » (5)

MINIMI TABELLARI STIPENDIALI - DONNE

	3ª CATEGORIA A			
	sopra i 21 anni	da 19-21 anni	da 17-19 anni	sotto i 17 anni
Milano	42.538	37.960	34.246	28.882
Genova-Sampierdarena	41.683	37.196	33.558	28.301
Como-Firenze	41.962	37.446	33.783	28.492
Roma	41.669	37.184	33.546	28.292
Massa Carrara	40.931	36.527	32.952	27.791
Cremona	41.088	36.665	33.079	27.898
Livorno	40.835	36.441	32.875	27.726
Pavia	40.835	36.441	32.875	27.726
Monfalcone	39.925	35.627	32.143	27.109
Venezia	40.252	35.920	32.407	27.330
Verona	39.972	35.671	32.180	27.139
Mantova	39.995	35.691	32.199	27.156
Padova	39.958	35.658	32.169	27.131
Ravenna	40.042	35.734	32.238	27.188
Belluno	39.492	35.242	31.793	26.815
Reggio Emilia	39.219	34.998	31.574	26.629
Parma	39.224	35.002	31.578	26.632
Piacenza	39.306	35.076	31.643	26.688
Alessandria	39.119	34.909	31.493	26.561
Modena	39.447	35.203	31.757	26.784
Bologna	39.226	35.005	31.579	26.634
Udine-Forlì	39.105	34.896	31.481	26.550
Rovigo	38.433	34.300	30.945	26.098
Ferrara	38.373	34.243	30.892	26.054
Ancona	38.326	34.201	30.855	26.022
Arezzo-Salerno-Perugia	37.916	33.835	30.525	25.745
Viterbo	36.769	32.812	29.603	24.966
Rieti	36.697	32.748	29.544	24.916
Cagliari	36.756	32.800	29.592	24.956
Chieti	35.977	32.104	28.966	24.428
Caserta	35.688	31.848	28.729	24.232
Macerata	35.863	32.003	28.873	24.350
L'Aquila	[illegible]	31.893	28.773	24.269
Teramo	35.970	32.033	28.961	24.425
Catanzaro	35.893	32.029	28.898	24.369
Matera	35.259	31.463	28.385	23.939
Latina	35.075	31.300	28.237	23.814

TABELLA « *B* » (6)

MINIMI TABELLARI STIPENDIALI - DONNE

	2ª CATEGORIA		1ª CATEGORIA
	sopra i 21 anni	da 19-21 anni	sopra i 21 anni
Milano	56.315	46.977	84.271
Genova-Sampierdarena	55.609	46.388	83.379
Como-Firenze	55.607	46.385	83.239
Roma	55.799	46.545	84.174
Massa Carrara	54.576	45.527	82.049
Cremona	54.731	45.657	82.229
Livorno	54.574	45.524	82.285
Pavia	54.409	45.387	81.855
Monfalcone	53.660	44.763	80.956
Venezia	54.009	45.054	81.560
Verona	53.675	44.775	81.113
Mantova	53.729	44.821	81.205
Padova	53.675	44.775	81.113
Ravenna	53.866	44.934	81.478
Belluno	53.137	44.326	80.387
Reggio Emilia	52.877	44.110	80.107
Parma	52.916	44.142	80.184
Piacenza	53.108	44.303	80.570
Alessandria	52.877	44.110	80.312
Modena	53.444	44.583	81.228
Bologna	53.216	44.392	80.988
Udine-Forlì	52.925	44.150	80.409
Rovigo	52.082	43.446	79.169
Ferrara	52.053	43.422	79.187
Ancona	51.916	43.307	78.920
Arezzo-Salerno-Perugia	51.639	43.076	78.758
Viterbo	50.128	41.816	76.462
Rieti	50.057	41.755	76.379
Cagliari	50.350	42.000	77.063
Chieti	49.337	41.156	75.548
Caserta	48.870	40.766	75.105
Macerata	49.039	40.908	75.420
L'Aquila	49.140	40.992	75.372
Teramo	49.477	41.272	75.925
Catanzaro	49.486	41.280	76.067
Matera	48.617	40.555	74.717
Latina	48.535	40.486	74.774

TABELLA « *C* »

QUOTE DI INDENNITÀ DI CONTINGENZA - IMPIEGATI in vigore al 1° aprile 1954

PROVINCIE	UOMINI (età superiore 21 anni)			
	3ª *B*	3ª *A*	2ª CAT.	1ª CAT.
Milano	20.800	21.437	22.867	24.713
Genova-Sampierdarena	19.812	20 449	21.879	23.725
Firenze	20 800	21.437	22 867	24.713
Roma	18 954	19.591	21 021	22.867
Cremona	19.851	20.488	21 918	23 764
Livorno	18 993	19.630	21.060	22.906
Pavia	19.500	20 137	21.567	23.413
Venezia	18.590	19 227	20 657	22 503
Verona	18.642	19.279	20.709	22.555
Mantova	18.382	19 619	20.449	22.295
Padova	18.095	18.642	20.085	21.918
Ravenna	18 187	18.824	20 267	22.113
Reggio Emilia	17 784	18.421	19.851	21 697
Parma	17 719	18 356	19 799	21.645
Piacenza	17 459	18 096	19 539	21 385
Alessandria	17.199	17 836	19 266	21.112
Modena	17 004	17 641	19.084	20 917
Bologna	16 744	17 381	18.811	20 657
Udine	17 134	17 771	19 201	21 047
Forlì	16 812	17 364	18.603	20 203
Rovigo	16 978	17 615	19 045	20 891
Ferrara	16 796	17.433	18 863	20 709
Ancona	16 367	16 874	18 031	19 500
Salerno	15 678	16 198	17 342	18 824
Perugia	15 535	16 042	17 199	18 668
Rieti	15 327	15 834	16 991	18.460
Cagliari	14 651	15 158	16 315	17.784
Chieti	14.547	15 054	16 211	17 680
Caserta	14.365	14 872	16 029	17 498
Macerata	14 417	14.924	16.081	17 550
L'Aquila	14 183	14 690	15 847	17.316
Teramo	14 079	14 586	15.743	17.212
Catanzaro	13.715	14 222	15 379	16 848
Latina	13.247	13.756	14.911	16.380

TABELLA « *C* »

QUOTE DI INDENNITÀ DI CONTINGENZA - IMPIEGATI in vigore al 1° aprile 1954

PROVINCIE	DONNE (età superiore 21 anni)			
	3ª *B*	3ª *A*	2ª CAT.	1ª CAT.
Milano	18.057	18.616	19.851	22.477
Genova-Sampierdarena	17.202	17.761	18.996	21 622
Firenze	18 057	18.616	19.851	22.477
Roma	16 263	16.822	18.057	20.683
Cremona	17 238	17.797	19.032	21.658
Livorno	16 445	17.004	18.239	20.865
Pavia	16 874	17.433	18.668	21.294
Venezia	16 133	16.679	17.914	20 553
Verona	16 003	16.562	17.797	20.423
Mantova	15.834	16.393	17.628	20.254
Padova	15 548	16.094	17.329	19.955
Ravenna	15 795	16.341	17.576	20.202
Reggio Emilia	15.327	15.886	17.121	19.747
Parma	15.314	15.860	17.095	19.721
Piacenza	14.404	14.950	16.185	18.824
Alessandria	14.758	15.327	16 562	19.188
Modena	14.359	15.418	16 653	19.279
Bologna	14 521	15.080	16 315	18 941
Udine	15.093	15.652	16 887	19.513
Forlì	14.326	14.794	15 886	18.148
Rovigo	14.729	15.275	16 523	19.149
Ferrara	14.482	15.041	16 276	18 902
Ancona	14.014	14.456	15.444	17 550
Salerno	13.624	14.066	15 054	17.160
Perugia	13 260	13.702	14.690	16.796
Rieti	13.208	13.650	14.638	16.744
Cagliari	12 428	12.870	13 658	15 964
Chieti	12 506	12 948	13.936	16 042
Caserta	12 454	12 896	13 884	15.990
Macerata	12 376	12 818	13 806	15 912
L'Aquila	12.220	12.662	13.650	15.756
Teramo	11 804	12.246	13 234	15.340
Catanzaro	11 908	12.350	13 338	15.496
Latina	11.297	11.739	12.727	14.883

MINIMI TABELLARI SALARIALI

Uomini

	sopra i 18 anni	da 17-18 anni	da 16-17 anni	da 14-16 anni
MANOVALE				
Foggia	143,08	124,48	110,17	95,86
Potenza	139,89	121,70	107,72	93,73
OPERAIO COMUNE				
Foggia	151,69	131,97	116,80	101,63
Potenza	147,65	128,46	113,69	98,93
OPERAIO QUALIFICATO				
Foggia	161,74	140,71	124,54	108.37
Potenza	159,09	138,41	122,50	106,59
OPERAIO SPECIALIZZATO				
Foggia	171,91	149,56	132.37	115,18
Potenza	167,49	145,72	128,97	112,22

Donne

	sopra i 18 anni	da 16-18 anni	da 14-16 anni
DONNE DI 2ª CATEGORIA			
Foggia	123,05	111,60	93 —
Potenza	120,31	109,11	90,03
DONNE DI 1ª CATEGORIA			
Foggia	139,10	126,16	105,13
Potenza	136,82	124,09	103,41

MINIMI TABELLARI STIPENDIALI

Uomini

	sopra i 21 anni	da 19-21 anni	da 17-19 anni	sotto i 17 anni
3ª CATEGORIA *B*)				
Foggia	34.344	31.598	28.506	24.041
Potenza	33.802	31.098	28.056	23.661
3ª CATEGORIA *A*)				
Foggia	41.143	37.852	34.149	28.800
Potenza	40.782	37.519	33.849	28.547
2ª CATEGORIA				
Foggia	56.713	48.773	—	—
Potenza	56.470	48.572	—	—
1ª CATEGORIA				
Foggia	75.522	—	—	—
Potenza	75.402	—	—	—

Donne

	sopra i 21 anni	da 19-21 anni	da 17-19 anni	sotto i 17 anni
3ª CATEGORIA *B*)				
Foggia	29 742	26.641	23.945	20 194
Potenza	29.273	26.122	23.567	19.875
3ª CATEGORIA *A*)				
Foggia	35.630	31.796	28.685	24 192
Potenza	35.317	31.516	28.433	23.979
2ª CATEGORIA				
Foggia	49.113	40.969	—	—
Potenza	48.911	40.800	—	—
1ª CATEGORIA				
Foggia	75.522	—	—	—
Potenza	75.402	—	—	—

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151353) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.